

Feb turnitin

Turnitin Sudirwo 4

 Paper22

 Paper1

 Lambung Mangkurat University

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:2983095497

Submission Date

Aug 14, 2024, 9:49 AM GMT+7

Download Date

Aug 14, 2024, 9:52 AM GMT+7

File Name

Itanist-Sudirwo_Jurnal_Dukungan_Komunikasi_KOmitmen_Insentif.pdf

File Size

557.5 KB

10 Pages

5,132 Words

33,744 Characters

14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Exclusions

- ▶ 8 Excluded Matches

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 3%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags




0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 3%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1 Internet

sultanist.ac.id

14%



SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan
Volume: 8 No: 2 Tahun 2020

ISSN: 2338-4328 (Print), ISSN: 2686-2646 (Online)



Available online at: <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>

DUKUNGAN KOMUNIKASI, KOMITMEN, DAN INSENTIF YANG MEMUASKAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA

Sudarwati¹⁾, Sudirwo²⁾, Lalu Agustino³⁾, Titien Agustina⁴⁾*

¹Pascasarjana Universitas Merdeka Malang, Indonesia.

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin, Indonesia.

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin, Indonesia.

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Banjarmasin, Indonesia.

*E-mail: ¹nadaasudarwati38@gmail.com, ²sudirwo123@gmail.com, ³laluagus56@gmail.com, ⁴titienagustina9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi, komitmen, dan insentif terhadap kinerja serta pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Rekatama Banjarmasin. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi dan insentif secara serentak memiliki pengaruh penting dan komitmen merupakan faktor atau variabel yang berpengaruh dominan kepada kinerja karyawan. Dalam uraian kinerja analisis menunjukkan bahwa komunikasi masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,11, komitmen juga mencapai kategori baik dengan nilai rata-rata 4,02 dan insentif juga kategori baik dengan nilai rata-rata 4,10. Sedangkan naik turunnya atau besar kecilnya kinerja karyawan PT Karya Gemilang Rekatama Banjarmasin dapat diprediksi melalui regression equation $(Y) = 3,342 + 0,595X1 + 0,759X2 + 0,471X3$. Akhirnya, dampak variabel menunjukkan hubungan regresi yang positif dimana secara teoritis pengaruh dari variabel komunikasi, komitmen dan insentif adalah searah dengan peningkatan kinerja karyawan PT Karya Gemilang Rekatama Banjarmasin.

Kata kunci: Komunikasi, Komitmen, Insentif, Kinerja Karyawan

SUPPORT COMMUNICATION, COMMITMENT, AND SATISFACTORY INCENTIVES TO IMPROVE PERFORMANCE

Abstract

This study aims to analyze how the influence of communication, commitment, and incentives on performance and their influence together on the performance of employees of PT Karya Gemilang Rekatama Banjarmasin. The results of this study prove that communication and incentives simultaneously have an important influence and commitment is a factor or variable that has a dominant influence on employee performance. The description of the performance analysis shows that communication is in the good category with an average score of 4.11, commitment also reaches the good category with an average score of 4.02, and incentives are also in the good category with an average score of 4.10. While the ups and downs or the size of the employees' performance at PT Karya Gemilang Rekatama Banjarmasin can be predicted using the regression equation $(Y) = 3.342 + 0.595X1 + 0.759X2 + 0.471X3$. Finally, the impact of the variable shows a positive regression relationship where theoretically the influence of the communication, commitment and incentive variables is in line with the increase in the performance of the employees of PT Karya Gemilang Rekatama Banjarmasin.

Keywords: Communication, Commitment, Incentives, Employee Performance

Article History: Received: 30 November 2020 Revised: 30 November 2020 Accepted: 05 Desember 2020

PENDAHULUAN

Semua perusahaan menginginkan karyawan berkinerja tinggi dan memberikan kontribusi positif. Beberapa upaya penting yang dapat ditempuh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif, jalur karier, dan sebagainya. Harapannya adalah bahwa tujuan perusahaan dapat diselesaikan sesuai rencana dengan didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi. Rendahnya tingkat kinerja disebabkan oleh kegagalan untuk mengimplementasikan hasil kerja yang optimal, yang biasanya disebabkan oleh kesalahan komunikasi, kurangnya komitmen dari organisasi dan insentif yang tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Pada perusahaan atau organisasi hal penting untuk menjalankan kegiatannya adalah komunikasi, fungsinya sebagai mata rantai atau jalur koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Ardiansyah (2016), bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal itu senada dengan hasil penelitian Zaim (2016) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik.

Dalam filosofi manajemen khususnya MSDM, konsep komitmen adalah salah satu aspek terpenting. Kebijakan ke karyawan bertujuan untuk mengoptimalkan integritas organisasi, keterlibatan organisasi, keterlibatan karyawan, fleksibilitas serta kualitas pekerjaannya. Hasil penelitian Shabrina (2017: 76), bentuk komitmen dapat dilihat dari karyawan merasa puas dengan hadir tepat waktu sehingga membuat pekerjaan jadi lebih ringan dan cepat terselesaikan. Hasil penelitian lain dari Darsono (2010), saling percaya antara manajer dan karyawan, serta antara perusahaan dan pelanggan inti merupakan hakikat dari loyalitas atau komitmen. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian oleh Wartini dan Imaniyati (2016) bahwa keterlibatan organisasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan, artinya setiap meningkatnya komitmen dalam organisasi akan diikuti oleh kinerja yang lebih baik.

Insentif merupakan bagian dari kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawannya agar kerjanya makin meningkat (Fenti, Fenti; Suryasari & Agustina, 2018); (Hidayat, Imam; Agustina, 2020). Melalui pemberian insentif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sesuatu hal yang menjadi hak karyawan dan bisa membangkitkan antusiasme dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2013: 117), insentif merupakan dorongan yang sengaja dianugerahkan kepada karyawan, menciptakan antusiasme yang jauh lebih besar untuk kinerja perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan mengharapkan imbalan yang sesuai dari perusahaan. Selain memberikan gaji setiap bulan yang ditetapkan berdasarkan golongan dan jabatan, sebagian perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan. Perbedaan visi dan task duty masing-masing unit dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dan juga akan mempengaruhi insentif yang diperoleh karyawan. Susiyani (2006) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja yang positif sangat dipengaruhi oleh program-program insentif pada perusahaan. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor tingkat pemberian insentif. Selain itu, menurut Sarwoto (2010: 144), menawarkan insentif dapat terdiri dari insentif finansial dan insentif nonkeuangan.

Visi dan misi perusahaan akan mudah tercapai tercapai jika didukung oleh karyawan yang berkinerja tinggi dan kinerja yang baik. Hasil penelitian Mangkunegara (2009: 18), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari deskripsi kuantitas dan kualitas pekerjaan (quantity and quality job description) para karyawan dalam melaksanakan peran dan wewenangnya. Dengan kinerja yang baik para karyawan, harapannya bisa tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bisa dicapai dengan baik.

PT Karya Gemilang Rekatama merupakan suatu perusahaan di Kota Banjarmasin yang terlibat dalam layanan informasi dan teknologi yang menghendaki karyawannya memiliki kinerja optimal dari dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan melakukan pemisahan unit cabang menjadi divisi-divisi yang memiliki kantor sendiri, yaitu Divisi Pembayaran, Divisi Pelayanan, Divisi Penagihan dan Divisi Pengolahan Data serta Divisi Pengembangan Aplikasi. Terjadinya pemisahan unit-unit di

cabang menjadi divisi-divisi akan mempengaruhi komunikasi dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil prasarvei di lapangan bahwa selama ini di perusahaan belum dilakukan penilaian kinerja khususnya terkait dengan faktor komunikasi, komitmen, dan insentif. Seiring dengan perkembangan perusahaan, untuk memperluas jangkauan kerja telah dilakukan pemisahan unit-unit di cabang menjadi menjadi divisi-divisi. Di samping itu juga pola hubungan yang ada pada perusahaan, baik antar karyawan maupun dengan manajemen sangat cair dan penuh dengan nuansa kekeluargaan. Loyalitas karyawan tinggi, terbukti dalam kurun waktu 10 tahun terakhir pergantian (*turnover*) karyawan terutama dalam hal PHK dan pengunduran diri sangat kecil. Hal ini tentu sangat terkait dengan rasa memiliki perusahaan oleh karyawan, pelaksanaan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan keyakinan karyawan terhadap manajemen, sehingga mampu bertahan di perusahaan dalam waktu yang cukup lama.

Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting sebab diharapkan penelitian ini tidak hanya akan mengetahui tingkat kinerja karyawan, tetapi juga menjelaskan aspek-aspek yang mendukung kinerja. Maka dapat dibuat rumusan masalah yaitu (1) bagaimana deskripsi komunikasi, komitmen, insentif dan kinerja karyawan, (2) bagaimana dampak komunikasi, komitmen, dan insentif dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) faktor mana yang berdampak dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Gemilang Rekatama di Banjarmasin.

LANDASAN TEORI

Kinerja merupakan hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan oleh organisasi kepada karyawan (Mangkunegara, 2000). Robbins dalam Nawawi (2006) mendefinisikan bahwa menjawab pertanyaan kinerja atas pertanyaan: "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu." Secara umum, kinerja dapat dikatakan sebagai manifestasi dalam mewujudkan target baik dalam skala individu maupun organisasi. Menurut Mulyadi (2007 : 419) penilaian kinerja sebagai penentu secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan

asaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan tergantung pada bidang pekerjaan mereka, pekerjaan karyawan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Kinerja karyawan adalah perilaku real yang semua orang gambarkan sebagai hasil atau output kegiatan yang dilakukan sesuai peran dan wewenangnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, antara lain sebagai sumber data/rujukan, nasihat, umpan balik, cara menetapkan kinerja, basis informasi dan standar penentuan kompensasi (Sastrohadiwiry, 2003: 233).

Komunikasi berasal dari bahasa Latin ialah *Communicatus*, yang berarti individu harus berpartisipasi atau bergabung bersama. Menurut Lexicographer dalam Marhaeni Fajar (2013), komunikasi mengacu pada upaya partisipatif untuk mencapai kesamaan. Rogers dalam Cangara (2000: 19) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses transformasi gagasan dari satu pihak ke pihak lainnya dengan tujuan mengubah perilaku orang lain. Morissan (2013: 1) mengungkapkan manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukan dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang belum dikenal sama sekali.

Weiner (1982) dalam Shepherd and Mathews (2000) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi dimulai dengan kepercayaan pada pengenalan terhadap organisasi dan dituangkan dalam bentuk kesetiaan dan tanggung jawab. Menurut Weiner, komitmen organisasi akan dipengaruhi oleh kesesuaian pribadi dan campur tangan organisasi. Hal ini berarti bahwa organisasi bisa memilih karyawan yang memiliki komitmen tinggi berdasarkan dedikasi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Amstrong (1999), ada tiga pilar utama komitmen, diantaranya: (1) perasaan memiliki terhadap organisasi dan ingin menjadi bagian dari organisasi, (2) ada minat dalam pekerjaan (perasaan senang di tempat kerja), dan (3) ada rasa memiliki dalam organisasi. Menurut Steers dalam Muchinsky (1993), komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu untuk terlibat dalam organisasi tertentu.

Sarwoto (2010) mendefinisikan insentif merupakan sarana motivasi dalam bentuk stimulasi atau stimulasi faktor yang sengaja diberikan kepada karyawan, sehingga ada antusiasme yang lebih besar terhadap kinerja

organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2010) insentif merupakan wujud suatu imbalan yang dihubungkan dengan kinerja, pembagian keuntungan peningkatan laba baik produktivitas maupun penurunan beban perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) insentif atau dorongan yang secara sengaja diberikan kepada karyawan, sehingga ada lebih banyak antusiasme untuk mencapai perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan insentif adalah bentuk stimulasi yang dapat memotivasi karyawan untuk semakin antusias dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sehingga lebih produktif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Fenti, Fenti; Suryasari & Agustina, 2018).

Studi ini menganalisis kinerja karyawan di bidang komunikasi, keterlibatan organisasi (komitmen) dan insentif. Saat melakukan kegiatan manajemen, komunikasi sangat penting karena seorang manajer dapat bertukar ide, pengalaman dan fakta dengan orang lain melalui komunikasi. Komunikasi adalah proses di mana fungsi manajemen (perencanaan, organisasi, manajemen dan pengendalian) dapat diimplementasikan. Selain itu, Faustino Cardoso Gomes (1997) menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja pada umumnya dibagi menjadi dua jenis, yaitu untuk mereward performansi sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi perbaikan performansi pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*).

Hubungan Antar Variabel

Komunikasi dalam organisasi atau perusahaan memegang peranan yang sangat penting sehingga semua rencana dan tujuan organisasi bisa tercapai. Apabila komunikasi dalam organisasi tersendat, maka ada kemungkinan semua rencana dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai akan terkendala dengan komunikasi yang tidak lancar di dalam perusahaan, baik secara vertikal maupun horizontal. Berdasarkan hasil penelitian (Azwin & Yusuf, 2020) terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 = diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi di dalam memajukan organisasi dan membawa kesejahteraan kepada seluruh anggota organisasi

atau perusahaan menjadi hal yang penting di dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian (Nurandini & Lataruva, 2014) dan hasil penelitian (Nadapdap, 2017) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 = diduga komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Karyawan bekerja di perusahaan tentu mengharapkan adanya kompensasi, baik berupa finansial maupun non finansial yang diterimanya baik secara rutin maupun insidental. Salah satu dari kompensasi yang menjadi hak karyawan adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka mendorong kinerja yang makin baik dan meningkat dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil penelitian (Putra & Hufron, 2017) dan (Fenti, Fenti; Suryasari & Agustina, 2018) terdapat pengaruh signifikan dan positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 = diduga intensif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Organisasi atau perusahaan bisa mencapai kinerja yang baik apabila mendapat dukungan dari seluruh karyawan di dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang membuat karyawan mau mendukung perusahaan ditentukan oleh adanya komitmen yang tinggi dari perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan hasil penelitian (Shabrina et al., 2005); (Nurandini & Lataruva, 2014); dan (Nadapdap, 2017), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4 = diduga komitmen berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari karyawan PT Karya Gemilang Rekatama di Kota Banjarmasin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket/kuesioner ditentukan secara proporsional menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus Slovin ini

biasa digunakan dalam penelitian survei dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi (Sanusi, 2011). Berdasarkan notasi rumus besar sampel penelitian minimal oleh Slovin dalam penelitian ini, dari jumlah populasi 536 orang, bisa ditentukan minimal sampel yang akan diteliti dengan margin of error yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05. Sehingga jumlah sampelnya adalah 85 orang. Pendekatan yang digunakan adalah eksplanatori yaitu bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono, 2012).

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Metode analisis data yang digunakan antara lain : uji instrumen (validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis (analisis regresi liner berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi/R²). Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2003). Sedangkan untuk melakukan uji ini dapat berdasarkan pada uji grafik dan uji statistik (Imam Ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Korelasi Antar Variabel Pengaruh Komunikasi, Komitmen dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1 Korelasi antara Variabel Bebas dan Terikat

	Y	X1	X2	X3	
Pearson Correlation	Y	1,000	,765	,813	,638
	X1	,765	1,000	,527	,365
	X2	,813	,527	1,000	,209
	X3	,638	,365	,209	1,000
Sig. (1-tailed)	Y		,000	,000	,000
	X1	,000		,000	,000
	X2	,000	,000		,027
	X3	,000	,000	,027	
N	Y	85	85	85	85
	X1	85	85	85	85
	X2	85	85	85	85
	X3	85	85	85	85

Sumber: Data SPSS diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui jumlah N (responden) 85 orang karyawan. Nilai R (Parson Korelai) pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,765 dan nilai sanagat signifikan 0,000. Ini membuktikan komunikasi (X1) berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai R korelasi pengaruh komitmen (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,813 dengan nilai signifikan 0,000 (sangat signifikan). Ini juga menunjukkan komitmen karyawan (X2) berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Begitu juga dengan insentif (X3) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,638 dengan signifikan 0,000.

Variabel yang berpengaruh dominan kepada kinerja karyawan antara komunikasi, komitmen, dan insentif terlihat pada table 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian *multiple regression*

Model.	Unstandardized-Coefficients.		Standardized-Coefficients.	t	Signifikan.
	B	Std. Error	Beta		
-Constant-	3,342	1,169		2,859	,005
X1	,595	,052	,324	11,486	,000
X2	,759	,037	,558	20,745	,000
X3	,471	,029	,403	16,410	,000

Sumber: Data SPSS diolah Peneliti (2019)

Tabel 2 menunjukkan nilai beta komunikasi (X1) 0,595, komitmen (X2) 0,759 dan insentif (0,471) dengan nilai konstanta mencapai 3,342. Berdasarkan nilai beta dapat dipahami bahwa dibandingkan dengan variabel lain, variabel komitmen karyawan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan Tabel 16 dapat dipahami pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai t. Nilai t variabel komunikasi 11,486 dengan signifikansi 0,000, komitmen 20,745 dengan signifikansi 0,000 dan insentif 16,410 juga dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai beta tersebut maka maka dapat dirumuskan regression equation berikut ini :

$$Y = 3,342 + 0,595X1 + 0,759X2 + 0,471X3$$

Penjelasan dari persamaan garis regresi di atas adalah :

1. Konstanta sebesar 3,342 menunjukkan Kinerja = 3,342, apabila variabel independen/ bebas dianggap tetap. Nilai kinerja yang dicapai sebesar 3,342 jika

tidak terjadi peningkatan komunikasi, komitmen, dan insentif.

2. Nilai β_1 Komunikasi 0,595 berarti bahwa jika adanya kenaikan satu satuan skor komunikasi, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,595, dan variabel independen / bebas lain dianggap tidak berubah.
3. Nilai β_2 komitmen 0,795 dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan skor komitmen dan variabel lain dianggap konstan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,795.
4. Nilai β_3 insentif 0,471 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan skor insentif sebesar satu satuan sementara variabel lainnya dianggap konstan maka akan terjadi juga peningkatan skor insentif sebesar 0,471.

Kemudian akan dilakukan uji hipotesis:

1. Diduga ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
2. Diduga adanya pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan
3. Diduga ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan
4. Diduga komitmen berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji keempat hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut :

1. Taraf kepercayaan atau signifikansi (p) < 0,005 maka hipotesis dapat diterima dan jika $p > 0,005$ hipotesis tidak diterima/ditolak.
2. F hitung > F Tabel maka hipotesis dapat diterima dan jika F hitung < F Tabel maka hipotesis tidak diterima/ditolak.

Tabel 3 Hasil Uji F

No	Hasil Analisis Regresi	
1	F Hitung	611,979
2	Df1	3
3	DF2	81
4	F Tabel	2,76
5	Signifikansi	0,00

Sumber: Data SPSS diolah peneliti (2019)

Pada Tabel 3 Nilai F dengan nilai signifikansi karena F hitung mencapai 611,979. Untuk mengetahui nilai pada Tabel yaitu dengan menggunakan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 81$, maka f Tabel taraf kepercayaan 5% sebesar 2,72 dan 4,03 pada taraf kepercayaan 1%. Oleh karena itu bisa diketahui juga bahwa F hitung

611,979 > F Tabel = 2,72 taraf signifikan 5 % dan F hitung 66,979 > F Tabel = 4,03 pada taraf signifikan 1%. Nilai signifikan < 0,00.

Hipotesis yang berbunyi bahwa komunikasi, komitmen dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Gemilang Rekatama di Banjarmasin dapat diterima.

Nilai R (Pearson korelasi) pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,765 dan nilai signifikansi 0,000 (sangat signifikan). Ini membuktikan bahwa komunikasi (X_1) berpengaruh kuat terhadap kinerja prgawai (Y). Nilai R pengaruh komitmen (X_2) pada tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,813 dan nilai signifikansi 0,000 (sangat signifikan). Ini juga membuktikan komitmen (X_2) berpengaruh dan dampak yang sangat kuat pada kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi dampak insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,638 dengan nilai signifikan 0,000 (sangat signifikan). Ini juga terbukti bahwa insentif (X_3) berpengaruh kuat pada tingkat kinerja karyawan (Y).

Nilai R komitmen sebesar 0,813 lebih besar dengan nilai R komunikasi dan nilai R insentif, maka variabel komitmen (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Komitmen memiliki pengaruh dominan pada tingkat kinerja karyawan" akhirnya dapat terbukti dan diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Gemilang Rekatama

Berdasarkan hasil penelitian ini terungkap bahwa komunikasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan Robbins (2008: 45) bahwa komunikasi adalah dukungan utama, sehingga kepemimpinan bisa efektif, karena masalah kepemimpinan sering disebabkan oleh keterampilan komunikasi yang buruk. Kesalahan di tempat kerja sering disebabkan oleh kurangnya komunikasi.

Berdasarkan data distribusi frekuensi untuk variabel komunikasi, tingkat rata-rata responden untuk variabel ini berada dalam kategori yang benar, sehingga komunikasi

yang baik membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya komunikasi antara karyawan secara vertikal dan horizontal dan model komunikasi dari bawah ke atas dan dari atas ke bawah akan meningkatkan kinerja bisnis. Ini juga sejalan dengan penelitian Zaim (2016) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Ketika supervisor menjadi lebih terbuka dalam komunikasi dengan bawahannya, kinerja karyawannya akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rekatama Gemilang bekerja.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Rekatama di Banjarmasin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek positif yang signifikan dan mendominasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan adanya komitmen organisasi yang lebih baik.

Ini sejalan dengan teori Angle dan Perry (1981), yang menunjukkan bahwa komitmen kuat dari organisasi akan mendorong individu untuk menjadi lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi ini melibatkan individu lebih dalam organisasi daripada dalam kepentingan pribadi dan mencoba untuk meningkatkan organisasi. Jadi, ada pengaruh positif antara upaya dan kinerja suatu organisasi, di mana kinerja yang baik dimotivasi oleh komitmen yang kuat. Kinerja karyawan akan semakin tinggi jika keterlibatan atau komitmen organisasi semakin baik.

Berdasarkan data analisis deskripsi, variabel komitmen organisasi, skor responden rata-rata "baik" untuk variabel-variabel ini. Dengan komitmen yang baik dari organisasi, ini akan membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang lebih baik akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal itu, sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wartini dan Imaniyati (2016), Eddy M. Sutanto dan Athalia Ratna (2015), Edy Marheno, Fasochah, dan Darsono (2016), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif, signifikan dan bahkan dominan terhadap kinerja staf PT Karya Gemilang Rekatama di Banjarmasin.

3. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Rekatama di Banjarmasin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak organisasi terlibat, semakin banyak kinerja karyawan organisasi meningkat.

Ini sejalan dengan pendapat para ahli seperti Mangkunegara (2002: 89), yang menunjukkan bahwa insentif dinyatakan dalam bentuk motivasi dan rasa terima kasih yang kuat dari organisasi. Kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Demikian pula, Handoko (2002: 176) berpendapat bahwa insentif, seperti insentif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan, memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan. Insentif yang tepat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pada data distribusi frekuensi untuk variabel stimulus, hasil responden rata-rata berada dalam kategori yang benar untuk variabel-variabel ini. Insentif yang masuk akal dan sesuai meningkatkan gairah atau dorongan karyawan untuk mencapai kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin realistis dan sesuai insentif yang didapat karyawan, maka semakin baik kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wartini (2016) dan Meidiana (2015: 1), yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga sejalan dengan hasil penelitian (Fenti, Fenti; Suryasari & Agustina, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Gemilang Rekatama Banjarmasin.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil deskriptif statistik menunjukkan bahwa komunikasi ditentukan oleh tingkat penyampaian informasi dari pusat ke cabang atau divisi dan hubungan kerja antara karyawan antar divisi-divisi serta hubungan kerja antar karyawan dalam satu divisi. Komitmen organisasi dibentuk oleh kemampuan manajerial menanamkan rasa memiliki perusahaan kepada karyawan dan kepercayaan karyawan terhadap manajerial untuk melaksanakan operasional perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Insentif dibentuk oleh tingkat penghargaan kepada karyawan baik berupa penghargaan berupa cash reward ataupun dalam bentuk fasilitas dan tunjangan-tunjangan. Kinerja karyawan dibentuk oleh keterampilan, kreatifitas dan pengetahuan karyawan. Hal ini tercermin dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan layanan optimal karyawan terhadap pelanggan.
2. Komunikasi, komitmen dan insentif memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Karya Gemilang Rekatama di Banjarmasin, yang berarti bahwa semakin baik tingkat komunikasi, didukung dengan komitmen dan insentif yang memuaskan maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Tingkat komitmen kerja memiliki pengaruh yang dominan pada kinerja karyawan PT Karya Gemilang Rekatama di Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa hal utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Karya Gemilang Rekatama di Banjarmasin yaitu komitmen terhadap organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan kepada pimpinan PT

Karya Gemilang Rekatama adalah mempertahankan kinerja yang sudah ada, bahkan kalau memungkinkan makin ditingkatkan melalui pemberian fasilitas lainnya yang bisa mendorong kinerja karyawan yang makin tinggi pada perusahaan.. Selain itu, komitmen sangat penting karena merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Rekatama Gemilang semakin pesat.

Kepada peneliti berikutnya dapat menambah variable lain serta menambah ruang lingkup populasi dan sampel penelitian yang lebih luas. Sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi pembandingan yang berikutnya akan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan para praktisi dalam mengaplikasikannya di lapangan.

Terima kasih kami sampaikan kepada PT Karya Gemilang Rekatama Banjarmasin yang telah memberikan ijin dapat melakukan penelitian di perusahaan ini. Semoga ke depan bisa melakukan penelitian lanjutan di tempat ini lagi dalam objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H. L., & Perry, J. L. 1981. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Ardiansyah, D.O. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1): 16-30.
- Armstrong, Michael. 1999. *The Art of HRD. Human Resource Management*, 2. London: Crest Publishing House.
- Azwar, Saifudin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Malam – Jakarta Selatan*. 3(1), 28-43.
- Cangara, Hafied. 2000. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8 (2), 2020

- Darsono. 2010. Loyalitas Pelanggan Konsep, Evolusi dan Implikasi. *Dharma Ekonomi*, 17(32). ISSN: 0853-5205.
- Fajar, Marhaeni. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Jakarta: Graham Ilmu.
- Fenti, Fenti; Suryasari, G., & Agustina, T. (2018). Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala. *Http://Repository.Stimi-Bjm.Ac.Id/*, 3, 68–78. <http://repository.stimi-bjm.ac.id/>
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2004. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Imam; Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keempat. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marheno, E., Fasochah, & Darsono. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang. *Dharma Ekonomi*, 23(44): 65-76. ISSN: 0853-5205.
- Meidiana, Karina. 2015. Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Univeritas Negeri Yogyakarta.
- Morissan. 2013. Teori Komunikasi, Individu Hingga Massa. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Muchinsky, Paul M. 1993. Psychology Applied to Work, (Fourth Edition). New York: Brooks/Cole Publishing Company.
- Mulyadi. 2007. Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Persone Berbasis Balanced Scorecard. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Mulyana, Deddy. 2004. Komunikasi Efektif: Suatu Pendekatan Lintasbudaya. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Nawawi, H. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Putra, A. P., & Hufron, M. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(7), 82–94.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F.. 2005. Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.

SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8 (2), 2020

- Editor: Dedy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, A. P., & Hufron, M. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(7), 82–94.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, H. Veithzal & Sagala, E.J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rogers, Everett M. 1986. *Communication Technology: The New Media in Society*. London: The Free Press.
- Santoso, Singgih. 2019. *Menguasai SPSS Versi 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keenambelas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Buku Aksara.
- Shabrina, N., Kunci, K., Komunikasi, :, Organisasi, K., Dan, I., & Pegawai, K. (2005). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah. 60–78.
- Shabrina, Nina. 2017. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah. *Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(2): 60-78. ISSN: 2356-2005.
- Shepherd, J.L. & Mathews, B.P. 2000. Employee commitment: academic vs practitioner perspectives. *Employee Relations*, Vol. 22 No. 6, pp. 555-575.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susiyani, Ika. 2006. *Peranan Program Insentif dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk*. Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Sutanto, E.M. & Ratna, A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1): 56-70.
- Wartini. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Non-PNS di SMK Bina Wisata Lembang. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Widiana, Muslichah E. 2015. Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintah. Editor: Imam Djajadi. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Wiener, Y. 1982. *Commitment in Organization: A Normative View*. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Zaim, Muhammad, D.C. 2016. Pengaruh Insentif, Motivasi, Komunikasi dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan CV Cendana Harum Demak. Skripsi. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.

PROFIL SINGKAT

Sudarwati, Pascasarjana Universitas Merdeka Malang. Email: nadaasudarwati38@gmail.com

Sudirwo, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. Email: sudirwo123@gmail.com

Lalu Agustino, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. Email: laluagus56@gmail.com

Titien Agustina, STIMI Banjarmasin. Email: titienagustina9@gmail.com