



Pengaruh Komunikasi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Telkom Kota Tangerang Selatan-Banten

¹Ardika Darmawan , ²Bambang Purnomo Yanuarso

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: 1ardikaboy24@gmail.com , 2dosen02142@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Telkom Tangerang Selatan, Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan 80 responden dari berbagai departemen di perusahaan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengevaluasi efektivitas komunikasi serta jenis insentif yang diterima karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode kuantitatif, seperti regresi linier sederhana dan berganda, untuk mengukur hubungan antara variabel independen (komunikasi dan insentif) dan variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T tabel terhadap nilai F tabel yaitu $5,063 > 1,991$. Serta diperkuat dengan nilai signifikansi variabel komunikasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R1 koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,633 yang menunjukkan bahwa komunikasi (X1) mempunyai hubungan “Kuat” terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena berada pada rentang interval 0,60-0,799. nilai T tabel sebesar 2,652 $> 1,991$. Diperkuat dengan nilai signifikansi variabel insentif (X2) sebesar $0,010 < 0,05$ maka nilai R koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,518 hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) memiliki tingkat hubungan “sedang” terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) karena berada pada rentang interval 0,40-0,599. Komunikasi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil uji f diperoleh f hitung $31,622 > f$ tabel 3,115 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien korelasi diperoleh 0,672 yang berarti bahwa komunikasi (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Komunikasi, Insentif, Produktivitas Kerja, PT Telkom, Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of communication and incentives on employee work productivity at PT Telkom Tangerang Selatan, Banten. The research method used is a survey with a quantitative approach, involving 80 respondents from various departments in the company. Data were collected using a questionnaire designed to evaluate the effectiveness of communication and the types of incentives received by employees. Data analysis was carried out using quantitative methods, such as simple and multiple linear regression, to measure the relationship between independent variables (communication and incentives) and dependent variables (work productivity). In this study is saturated sampling. The results showed that the T table value against the F table value was $5.063 > 1.991$. And reinforced by the significance value of the communication variable (X1) of $0.000 < 0.05$. The R1 value of the correlation coefficient has a value of 0.633 which indicates that communication (X1) has a "Strong" relationship to employee work productivity (Y) because it is in the interval range of 0.60-0.799. The T table value is 2.652 > 1.991 . Strengthened by the significance value of the incentive variable (X2) of $0.010 < 0.05$, the R value of the correlation coefficient has a value of 0.518, this indicates that the incentive variable (X2) has a "moderate" relationship level to the employee work productivity variable (Y) because it is in the interval range of 0.40-0.599. Communication and incentives simultaneously affect employee work productivity with the results of the f test obtained f count $31.622 > f$ table 3.115 with a significance of $0.000 < 0.05$. The correlation coefficient obtained 0.672 which means that communication (X1) and incentives (X2) together affect employee work productivity (Y) by 45.1% and the remaining 54.9% is influenced by other factors not studied.

Keywords: Communication, Incentives, Work Productivity, PT Telkom, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Manusia yang menjadi karyawan bagi suatu perusahaan terkadang sering kali dipandang sebelah mata sebagai aset yang tidak berharga. Tak jarang perusahaan hanya beranggapan bahwa karyawan hanya bisa ditekan untuk mengoptimalkan kinerja demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak bisa

diduplikasi dan ditiru oleh manusia lainnya, karena pada hakikatnya setiap manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan karakteristik yang berbeda-beda. Menurut Jalil (2018), sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan yang harus dikelola secara profesional, karena sumber daya manusia sendiri memegang peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, jika pengelolaan SDM dilakukan dengan benar, efektif dan profesional maka akan tercipta sumber daya manusia yang baik dan juga berdampak baik bagi perusahaan

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena mereka memegang peranan sentral dalam keberhasilan organisasi. Sayangnya, masih sering ditemukan pandangan yang menganggap karyawan hanya sebagai alat produksi yang dapat ditekan untuk mencapai target perusahaan. Padahal, karyawan adalah sumber daya unik yang tidak dapat digantikan, karena memiliki karakteristik, keterampilan, dan pengalaman yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang profesional, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik mengenai tugas dan tanggung jawab, sekaligus meminimalkan miskomunikasi yang dapat menghambat kinerja.

Menurut Ginting et al. (2019), komunikasi yang baik memungkinkan terjalinnya informasi dan umpan balik yang jelas antara pengirim dan penerima pesan. Di PT Telkom Tangerang Selatan, komunikasi memainkan peranan penting dalam memastikan koordinasi antar departemen berjalan lancar, sehingga seluruh karyawan dapat bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Insentif termasuk suatu stimulus sehingga mampu menekan karyawan untuk berprestasi, oleh karena itu dasar dari pemberian insentif dibayarkan pada seseorang atas kelebihan prestasinya. Irham Fahmi (2017) menjelaskan insentif ialah bentuk balas jasa kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan dengan bentuk finansial atau non finansial. Pemberian insentif kepada karyawan juga menjadi salah satu hal penting yang harus dilihat oleh sebuah perusahaan. Insentif besar yang dihasilkan dapat menimbulkan semangat dan tidak karyawan. Jika karyawan tidak menerima tunjangan berdasarkan kinerjanya, maka karyawan tersebut akan menjadi malas dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya melakukan pekerjaan sembarangan tanpa motivasi.

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

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Menurut (Sabil, 2018: 6) mengatakan bahwa komunikasi merupakan pesan yang berisi informasi atau ide dari seorang pimpinan kepada karyawan sehingga diantara keduanya terjadi hubungan timbal balik. Menurut (Gresida & Utama, 2019: 5933) komunikasi adalah alat penting dalam kehidupan sehari-hari yang dapat menjelaskan sebuah ide dengan yang dimaksudkan oleh pembicara untuk membantu pendengar agar membangkitkan respon atau makna dari ide yang samadari komunikator. Menurut (Estiningsih, 2018: 50) komunikasi adalah upaya sistematis untuk mengembangkan prinsip-prinsip penyebaran informasi dan mengoreksi pendapat dan sikap. Komunikasi adalah bagian penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dimengerti karena komunikasi yang tidak baik dapat berdampak besar terhadap kehidupan organisasi. Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu penyampaian ide-ide atau informasi untuk memudahkan manusia dalam berinteraksi baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Insentif

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 12) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi

yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut (Murtisaputra & Ratnasari, 2018: 439) insentif adalah Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Mawarni (2019), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas meningkat, akan terjadi peningkatan efisiensi dalam hal waktu, bahan, tenaga, serta sistem kerja dan teknik produksi, yang didukung oleh peningkatan keterampilan tenaga kerja. Menurut Elbandiansyah (2019) menyebutkan bahwa secara teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan proses pemecahan suatu masalah dengan melakukan suatu pendekatan dengan metode ilmiah untuk menyelesaikan permasalahan yang ada secara sistematis. Hasil dari penelitian yang dilakukan nantinya adalah teori baru yang berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji atau kesimpulan dari duga-dugaan yang telah dibuat sebelumnya.

Jenis penelitian ini, merupakan jenis penelitian metode kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan *Kolmogorv-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.62033028	
Most Extreme Differences	Absolute	.124	
	Positive	.072	
	Negative	-.124	
Test Statistic		.124	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.154 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.145
		Upper Bound	.163

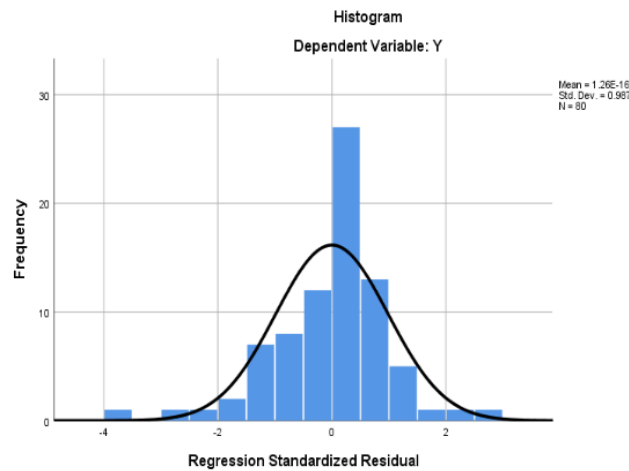
a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25 (2024)

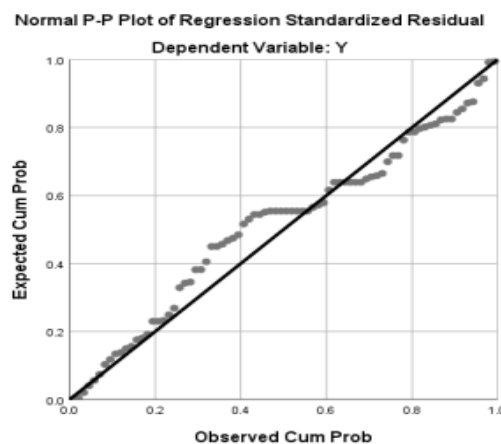
Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,154 yang berarti nilai signifikansinya sebesar 0,050. Dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov dinyatakan berdistribusi normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Berdasarkan Grafik Histogram



Berdasarkan Gambar di atas diketahui bahwa pola sebaran data mengelompok di tengah dan membentuk seperti lonceng atau bisa disebut membentuk gunung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data tersebut normal.

Gambar 2. Uji Berdasarkan grafik p-plot



Berdasarkan Gambar di atas diketahui pola menyebar di sekitar garis, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas berdasarkan grafik di atas adalah normal probability plot, sebaran data dapat dinyatakan normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.253	4.609		2.442	.017		
X1	.582	.115	.499	5.063	.000	.735	1.360
X2	.186	.070	.261	2.652	.010	.735	1.360

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS Versi 25 (2024)

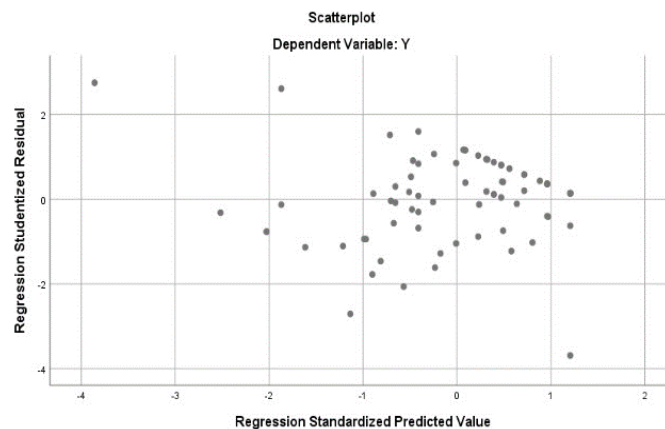
Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Tolerance sebesar $0,735 > 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar $1,360 < 10$ yang artinya dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Komunikasi (X1) dengan variabel Insentif (X2).

Tabel 3. Hasil Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	10.933	2.943		3.715	.000
X1	-.127	.073	-.215	-1.727	.088
X2	-.069	.045	-.191	-1.537	.128

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,088 dan variabel Insentif (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,128. Hal ini akan menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih dari $> 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas suatu model regresi dapat dilihat melalui grafik scatterplot dengan ketentuan sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk pola khusus, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. hasil Uji Autokorelasi *Durbin-Watson* (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.451	.437	2.654	2.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel ringkasan di atas diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2.000 yang artinya termasuk dalam rentang interval 1.550-2.460. Dan juga nilai Durbin-Watson $> dU$ dan $< 4-dU$ yaitu $1,1882 < 2,000 < 2,3118$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	11.253	4.609		2.442	.017
Komunikasi	.582	.115	.499	5.063	.000
Insentif	.186	.070	.261	2.652	.010

a. Dependent variabel: produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 25 (2024)

1. Nilai konstanta tersebut memiliki nilai sebesar 11,253, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi (X1) dan variabel insentif (X2) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) hanya bernilai 11,253 poin.
2. Nilai koefisien variabel komunikasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,582, hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi perubahan pada variabel insentif (X2), maka ketika terjadi perubahan sebesar 1 satuan pada variabel komunikasi (X1) akan mampu mempengaruhi perubahan variabel produktivitas kerja karyawan(Y) sebesar 0,582 poin.
3. Nilai koefisien variabel insentif (X2) memiliki nilai sebesar 0,186 hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi perubahan pada variabel komunikasi (X1) maka ketika terjadi perubahan sebesar satuan pada variabel insentif (X2) maka akan mampu mempengaruhi perubahan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,186 poin.

Tabel 6. Hasil Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.253	4.609		2.442	.017
Komunikasi	.582	.115	.499	5.063	.000
insentif	.186	.070	.261	2.652	.010

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber. Data Primer Diolah dengan SPSS 25

- a. Uji Parsial Hipotesis 1 (Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan) Hasil pengujian hipotesis 1 berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 5,063 kemudian nilai t tabel sebesar 1,991 maka dapat disimpulkan nilai t hitung > nilai t tabel yaitu $5,063 > 1,991$. dengan melihat nilai signifikansi variabel komunikasi diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel insentif sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan nilai signifikansi variabel komunikasi < 0,05. Dengan demikian, berdasarkan syarat pengambilan keputusan uji hipotesis dinyatakan H01 ditolak dan HA1 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X1) terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- b. Uji Parsial Hipotesis 2 (Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan) Hasil pengujian hipotesis 2 berdasarkan tabel 4.28 diatas diketahui nilai t hitung untuk variabel insentif sebesar 2,652 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991 maka disimpulkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel yaitu $2,652 > 1,991$ maka diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel insentif sebesar 0,010 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel insentif < 0,05. kemudian berdasarkan syarat pengambilan keputusan untuk uji hipotesis dinyatakan bahwa H02 ditolak dan HA2 diterima yang

berarti terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel insentif (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	445.526	2	222.763	31.622	.000 ^b
Residual	542.424	77	7.044		
Total	987.950	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant). Insentif, Komunikasi

Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai fhitung sebesar 31,622, kemudian nilai ftabel sebesar 3,115, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai fhitung > ftabel yaitu $31,622 > 3,115$. Diketahui nilai (Sig.) sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis secara simultan dinyatakan H03 ditolak dan HA3 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi (X1) dengan variabel insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji statistik di atas diperoleh persamaan regresi $Y = 12,465 + 0,735 X_1$. Dan diketahui nilai T tabel terhadap nilai F tabel yaitu $5,063 > 1,991$. Serta diperkuat dengan nilai signifikansi variabel komunikasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R1 koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,633 yang menunjukkan bahwa komunikasi (X1) mempunyai hubungan “kuat” terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena berada pada rentang interval 0,60-0,799, koefisien determinasi parsial memiliki nilai R Square sebesar 0,401 yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 40,1% dan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti sepenuhnya.

2. Pengaruh Insentif (X2) Terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Berdasarkan uji statistik di atas diperoleh persamaan regresi $Y = 29,927 + 0,369X_2$; dan diketahui nilai T tabel sebesar $2,652 > 1,991$. Diperkuat dengan nilai signifikansi variabel insentif (X2) sebesar $0,010 < 0,05$ maka nilai R koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,518 hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) memiliki tingkat hubungan “sedang” terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) karena berada pada rentang interval 0,40-0,599, koefisien determinasi parsial memiliki nilai R Square sebesar 0,268 hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 26,8% dan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif (X2) memenuhi dasar pengambilan keputusan uji hipotesis parsial, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diterima, yaitu H02 ditolak dan HA2 diterima.

3. Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Insentif (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 11,235 + 0,582 X_1 + 0,186X_2$; dan diketahui pada uji f simultan diperoleh nilai $31,622 > 3,115$. Diperkuat dengan melihat nilai signifikansi variabel komunikasi (X1) dan insentif (X2) diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel komunikasi (X1) dan insentif (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R koefisien korelasi sebesar 0,672 yang menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan insentif (X2) mempunyai hubungan yang “kuat” terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena berada pada rentang interval 0,60-0,799. Nilai R Square koefisien determinasi sebesar 0,451 yang berarti bahwa komunikasi (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 45,1%

dan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan insentif (X2) memenuhi dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis secara simultan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X1) dan insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diterima yaitu H03 ditolak dan HA3 diterima.

KESIMPULAN

1. Pengaruh komunikasi (X1) secara parsial
Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik kualitas komunikasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja mereka. Komunikasi (X1) secara parsial berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 40,1%, dengan tingkat hubungan yang tergolong kuat.
2. pengaruh insentif (X2) secara parsial
Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel insentif (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan kata lain, semakin baik insentif yang diterima karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Secara parsial, insentif (X2) memengaruhi produktivitas kerja sebesar 26,8%, dengan tingkat hubungan yang berada pada kategori sedang
3. Pengaruh komunikasi (X1) dan insentif (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)
Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan insentif (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Artinya, kombinasi komunikasi yang efektif dan pemberian insentif yang optimal mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Secara bersama-sama, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 45,1% terhadap produktivitas kerja, dengan tingkat hubungan yang kuat.

Saran

1. Peningkatan komunikasi karyawan
Berdasarkan temuan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disarankan agar perusahaan lebih memprioritaskan pengembangan komunikasi di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan program pelatihan komunikasi, diskusi kelompok, atau kegiatan pengembangan diri yang mendorong interaksi antar karyawan dan manajemen.
2. Penyesuaian dan pengoptimalan insentif
Karena insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, perusahaan disarankan untuk lebih memahami kebutuhan dan ekspektasi karyawan dalam hal insentif. Penyesuaian tersebut dapat meliputi insentif finansial seperti bonus atau tunjangan, serta insentif non-finansial seperti penghargaan atas pencapaian individu maupun tim. Penghargaan yang konsisten akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.
3. Evaluasi kinerja dan sistem kerja
Perusahaan juga perlu secara rutin mengevaluasi kinerja karyawan serta sistem kerja yang berlaku. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan dan metode yang diterapkan tetap relevan dan efektif dalam mendukung produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dalam operasional kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawira Sudarso (2019) *Pengaruh komunikasi dan insentif Terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No. 1. ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bokingo, A. H. (2019). Organizational Climate Conditions and Work Productivity of State Civil Apparatus Towards the Year of Politics in Gorontalo Province. *Jambura Science of Management*

- Dicky A. Lampa1 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN
(Persero) ULP. Telaga Gorontalo Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis P-ISSN 2620-9551
ISSN 2622-1616 jambura: vol 4. no 2. Universitas Negeri Gorontalo
- Hariandja, M. T. E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hayek, F. A. (1967). *The Constitution of Liberty*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmat Hidayat dan Uliya Hasanah Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis | Vol. 4, No. 1, July 2016,
15-20 | p-ISSN: 2337-7887.
- Shinta (2020) *Pengaruh komunikasi, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt
citra mandiri distribusindo*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.