



Pengaruh Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa

Ferly Wiladiah Samsul Bahri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Dewi Rosa Indah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Dhian Rosalina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Alamat: Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kec. Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh 24416

Korespondensi penulis: dewirosaindah@unsam.ac.id

Abstrak. This research aims to determine the effect of communication and incentives on the performance of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. This type of research is quantitative research, the population in this research is 266 implementing employees with a sampling technique using random sampling with determining the number of samples using the Slovin formula with an error rate of 5% or 0.05 with a sample used of 160 respondents in this research. The data analysis method uses multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test (R^2). The research results show $Y = 4.219 + 0.152 X_1 + 0.234 X_2$. The t test results show that communication has a t sig value of $0.004 < 0.05$, which means that communication has a significant effect on the performance of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa and incentives have a value of $0.007 < 0.05$, which means incentives have a significant effect on the performance of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. The results of the F test show that communication and incentives have an F value of $0.000 < 0.05$, which means that communication and incentives simultaneously have a significant effect on the performance of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. The coefficient of determination test results (R^2) obtained a value of 0.284 or 28.4%.

Keywords: *communication; incentives; performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 266 karyawan pelaksana dengan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan taraf tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dengan sampel yang digunakan sebanyak 160 responden dalam penelitian ini. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan $Y = 4,219 + 0,152 X_1 + 0,234 X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai t sig $0,004 < 0,05$ yang artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa dan insentif memiliki nilai $0,007 < 0,05$ yang artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan insentif memiliki nilai F sig $0,000 < 0,05$ yang artinya komunikasi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,284 atau 28,4%.

Kata Kunci: *komunikasi; insentif; kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, penggerak utama kegiatan internal perusahaan, sehingga teknologi yang kompleks tidak dapat menggantikan peran sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan

membawa hasil kinerja yang tinggi, sedangkan sumber daya manusia yang berkualitas rendah akan membawa kinerja yang rendah.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Budidaya hasil pertanian pada perkebunan kelapa sawit, khususnya PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa yang merupakan salah satu *subsidiary holding* BUMN perkebunan yang mengelola komoditas kelapa sawit dan karet dengan produk yang dihasilkan berupa CPO dan Lump. Perusahaan ini memerlukan kinerja yang optimal dari seluruh pegawai untuk mencapai visi dan misi perusahaan, antara lain melalui komunikasi dan pemberian insentif.

Penilaian kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa dinilai menggunakan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (SMKBK) yaitu setiap penilaian sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Dalam sistem penilaian tersebut masih adanya kinerja karyawan yang kurang baik akibat dari lambatnya dalam proses penyelesaian beberapa tugas sehingga berdampak kurang baik pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Selain itu juga peneliti mencatat adanya fenomena dimana komunikasi antar departemen masih terdapat kendala dalam penyampaian pesan antar karyawan yang disampaikan. Pada insentif yang ditawarkan perusahaan, seperti insentif finansial dalam bentuk uang seperti tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan sosial masih dianggap kurang memadai dibandingkan dengan biaya hidup saat ini. Semua ini berdampak pada kinerja dalam perusahaan yang berkaitan dengan hal ketepatan waktu membuat laporan, keterampilan pegawai, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Edbertkho et.al (2021), dan Dewi (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Istikomah dan Ratnasari (2022), dan Adiati (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Komunikasi

Menurut Siagian (2017) komunikasi adalah sarana penyampaian sebagai informasi dari pengirim pesan sebagai komunikator dan penerima pesan sebagai komunikan. Menurut Sutrisno (2017) komunikasi adalah suatu konsep yang mempunyai banyak makna. Pengertian komunikasi dibedakan menjadi: Proses komunikasi sosial. Makna ini ada dalam konteks ilmu-ilmu sosial. Ketika ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitiannya, mereka fokus pada aktivitas dan komunikasi manusia dalam kaitannya dengan pesan dan perilaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Kinashih (2022) adalah pengetahuan, persepsi, lingkungan, dan emosi.

Indikator untuk mengukur komunikasi menurut Mangkunegara (2017) adalah kemudahan dalam memperoleh informasi, identitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap.

2. Insentif

Sinambela (2016) menyatakan bahwa insentif adalah balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Ayu dan Sinaulan (2018) insentif adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif menurut Rangkuti et.al (2019) adalah Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik, komunikasi realistik untuk berhasil, pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut, suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan, sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan, persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

Indikator untuk mengukur insentif menurut Ayu dan Sinaulan (2018) adalah lama kerja, senioritas, kebutuhan, evaluasi jabatan, keadilan dan kelayakan.

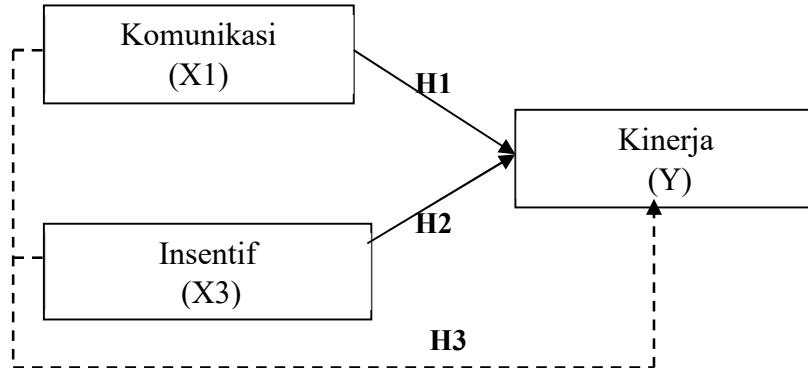
3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja mempunyai arti yang sama dengan dengan frasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja diukur dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dan bagaimana tingkat kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai melalui pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut kasmir (2016) adalah kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut kasmir (2016) adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), pengawasan dan hubungan antar karyawan.

KERANGKA BERFIKIR



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- : Parsial
- - - - : Simultan

Hipotesis

1. Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa.
2. Diduga Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa.
3. Diduga Komunikasi dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa, dengan jumlah populasi sebanyak 266 karyawan pelaksana dan penentuan sampel menggunakan random sampling, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yaitu uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan pengolahan data menggunakan aplikasi Statistical Product And Service Solutions (SPSS) versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	X1.1	0,517	0,361	Valid
	X1.2	0,389	0,361	Valid
	X1.3	0,746	0,361	Valid
	X1.4	0,517	0,361	Valid
	X1.5	0,506	0,361	Valid
	X1.6	0,646	0,361	Valid
	X1.7	0,481	0,361	Valid
	X1.8	0,596	0,361	Valid
	X1.9	0,683	0,361	Valid
	X1.10	0,448	0,361	Valid
Insentif (X ₂)	X3.1	0,649	0,361	Valid
	X3.2	0,635	0,361	Valid
	X3.3	0,661	0,361	Valid
	X3.4	0,715	0,361	Valid
	X3.5	0,587	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,479	0,361	Valid
	Y.2	0,499	0,361	Valid
	Y.3	0,463	0,361	Valid
	Y.4	0,423	0,361	Valid
	Y.5	0,527	0,361	Valid
	Y.6	0,716	0,361	Valid
	Y.7	0,526	0,361	Valid
	Y.8	0,762	0,361	Valid
	Y.9	0,685	0,361	Valid
	Y.10	0,614	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwasanya nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai R tabel, maka setiap pertanyaan pada kuesioner ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

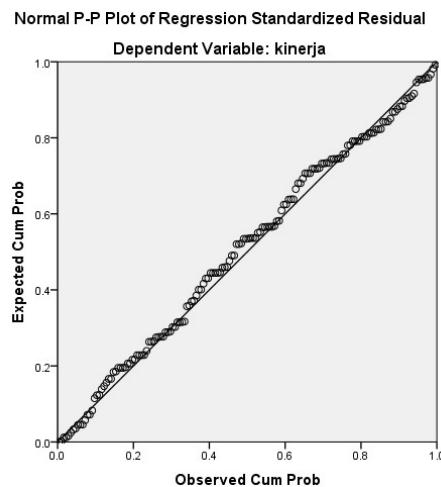
Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Komunikasi	0,742	0,60	Reliabel
Insentif	0,653	0,60	Reliabel
Kinerja	0,755	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka kusisioner ini dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

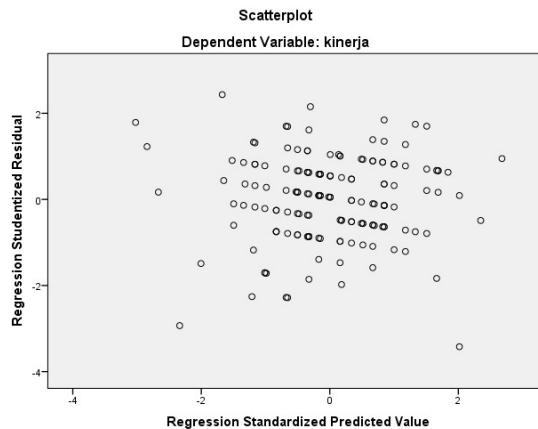
Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal *Probability Plot* di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dapat dikatakan normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola/alur tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 komunikasi	.999	1.001
insentif	.999	1.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 yaitu pada variabel komunikasi $0,999 > 0,1$ dan nilai VIF $1,001 < 10$ dan variabel insentif $0,999 > 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.219	3.004		11.205	.000
komunikasi	.152	.052	.223	2.935	.004
insentif	.234	.085	.208	2.745	.007

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 4,219 + 0,152 X_1 + 0,234 X_2$$

Maka persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 4,219 yang menunjukkan bahwa nilai dari kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X_1) dan insentif (X_2).
2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,152 menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja 0,152 dengan asumsi jika variabel insentif (X_2) bernilai tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel insentif (X_2) sebesar 0,234 menunjukkan bahwa jika variabel insentif mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja 0,234 dengan asumsi jika variabel komunikasi (X_1) bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji T (uji parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (uji parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.219	3.004		11.205	.000
komunikasi	.152	.052	.223	2.935	.004
insentif	.234	.085	.208	2.745	.007

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi (X_1) memiliki nilai t sig 0,004 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa
2. Variabel insentif (X_2) memiliki nilai t sig 0,007 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa

Uji F (uji simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (uji simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.640	2	16.820	13.523	.000 ^b
Residual	195.280	157	1.244		
Total	228.920	159			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMUNIKASI

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F sig 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa komunikasi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.284	.72490

a. Predictors: (Constant), insentif, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,284 yang artinya variabel komunikasi (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh sebesar 28,4% terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa, dan sisanya sebesar 71,6% di pengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa, yang artinya komunikasi yang baik mendukung kolaborasi antar tim. Ketika karyawan dapat berkomunikasi dengan lancar, karyawan lebih mudah bekerja sama dan berbagi ide yang berdampak positif pada produktivitas kinerja karyawan. Insentif secara parsial berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa, yang artinya insentif seperti bonus, komisi, atau penghargaan lainnya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kemudian komunikasi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Adiati, R. R., & Saroyo, S. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *Japb*, 5(1), 178-193.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H, (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doe. *Jurnal Ekonomi*, 20 (3), 373–383.
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 372-384.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171
- Edbertkho, J., Wilinny, W., Sutarno, S., Yuliana, Y., & Sulaiman, F. (2021), October. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan

- Tahun 2021. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 290-294).
- Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 315-321.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William, (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, Vol. 8, No. 1, pp 108–120.
- Siagian, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, E, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.