

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO**

**INFLUENCE OF COMMUNICATION, DISCIPLINE, AND
INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO**

Dessy Shinta¹, Mauli Siagian²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail: pb160910204@upbatam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variable komunikasi, disiplin kerja dan insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Analisis data menggunakan program software SPSS versi 21. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan disiplin dan insentif yang lebih baik.

Kata Kunci: *Komunikasi, disiplin kerja, insentif dan Kinerja karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the influence of communication variables, work discipline and incentives in employee performance at PT Citra Mandiri Distribusindo. The research method used is a quantitative approach, data analysis using SPSS version 21 software program. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 112 respondents. The results show that both partially and simultaneously communication variables, work discipline and incentives affect the performance of the employees of PT. Citra Mandiri Distribusindo. The implication of the results of this study is that to improve the performance of the employees of PT. Citra Mandiri Distribusindo can be done by improving the quality of communication, improving discipline and better incentives.

Keywords: *Communication, work discipline, incentives and employee performance.*

PENDAHULUAN

Secara umum suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya agar dapat bekerja lebih aktif tanpa adanya sumber daya manusia secara profesional, hal tersebut tidak mudah untuk dicapai oleh suatu organisasi dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam perusahaan didirikan agar bisa berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Pernyataan ini didukung oleh (I. M. Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019: 36) komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu keterangan melalui seorang perantara kepadapihak yang menerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar mudah dipahami oleh penerima.

Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi *misscommunication* antara sesama rekan kerja maupun individual. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi & Panuju, 2018: 86), komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan.

Suatu informasi yang disampaikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar bisa melakukan disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa menghasilkan hasil yang memuaskan. pernyataan ini didukung

oleh (N. B. Ginting, 2018: 132) menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu kepentingan bagi suatu perusahaan. Yang dimana suatu organisasi dapat menjamin perusahaan untuk mempermudah dan mencapai tujuannya.

Faktor lain selain kedisiplinan kerja untuk menambahkan kesadaran wajib memberikan insentif terhadap karyawan karena insentif dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Yuliyanti, Istiatin, & Aryati, 2017: 146) memberikan insentif kepada karyawan akan meningkatkan motivasi dalam disiplin kerja bagi perusahaan. Dengan adanya insentif dapat membantu karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik.

Dalam dunia kerja diperlukan oleh perusahaan adalah karyawan, agar tercapainya keinginan hubungan baik. Pernyataan ini didukung oleh (Suhardi, 2017: 28) menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan merupakan tingkathasil yang dilakukan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Citra Mandiri Distribusindo ialah perusahaan distributor yang didirikan tahun 2014, di mana fokusnya atau konsentrasi perusahaan yaitu berkenaan dengan pendistribusian barang di bidang makanan ringan (*snacks*).

Perusahaan yang didirikan sejak tahun 2014 ini memiliki penyampaian informasi yang kurang dari pemimpin kepada karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga mengakibatkan terjadinya *misscommunication* antara pimpinan dan karyawan sehingga para karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal ini

harus dipertimbangkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang terjadi di PT Citra Mandiri Distribusindo dapat disimpulkan bahwa karyawannya tak menaati peraturan seperti kehadiran. Selama jam kerja, keterlambatan karyawan acapkali terjadi, dan hal tersebut tentunya bersebrangan dengan regulasi yang perusahaan tetapkan. Mereka seharusnya datang ke tempat kerja pada pukul 08:00 WIB, sedangkan karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo masih ada yang datang melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu melebihi jam istirahat dan selalu menghabiskan waktu untuk keperluan pribadi. Tak hadirnya karyawan yang acapkali terjadi bisa berakibat pada ketidaksiapan tugas yang harus terselesaikan sesuai *deadlined* tentunya mereka tak melaksanakan tanggung jawabnya.

Selain itu disiplin kerja juga membutuhkan insentif untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Insentif yang diberikan oleh PT Citra Mandiri Distribusindo yaitu berupa komisi dan biaya bahan bakar minyak untuk jabatan sales, sedangkan untuk jabatan office diberikan insentif bonus tahunan tidak berupa bahan bakar minyak. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang tidak mendapatkan insentif dalam hal ini bisa menurunkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo juga bisa diukur dengan cara menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien bagi keberhasilan perusahaan.

Berikut data pencapaian target PT Citra Mandiri Distribusindo dari bulan Desember 2018 s/d November 2019.

Tabel 1. Data pencapaian target PT Citra Mandiri Distribusindo periode Desember 2018 – November 2019

Tahun	Bulan	Target	Realisasi
2018	Desember	255.300.000	350.253.475
2019	Januari	255.300.000	344.187.978
2019	Februari	255.300.000	333.117.100
2019	Maret	255.300.000	300.131.123
2019	April	255.300.000	289.934.516
2019	Mei	255.300.000	279.253.457
2019	Juni	255.300.000	274.187.978
2019	Juli	255.300.000	269.346.700
2019	Agustus	255.300.000	257.448.933
2019	September	255.300.000	248.877.760
2019	Oktober	255.300.000	242.998.755
2019	November	255.300.000	230.966.878

(Sumber: PT Citra Mandiri Distribusindo, 2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap bulannya mengalami penurunan dalam pencapaian target. Pada bulan desember 2018 s/d agustus 2019 yang targetnya tercapai, sedangkan pada bulan

september 2019 s/d november 2019 terjadinya penurunan sehingga tidak mencapai target yang diinginkan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Komunikasi

Menurut (I. M. Ginting et al., 2019: 36) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan.

Menurut (N. B. Ginting, 2018: 133) indikator komunikasi sebagai berikut: persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian dan keharmonisan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Siagian, 2018: 24) disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan.

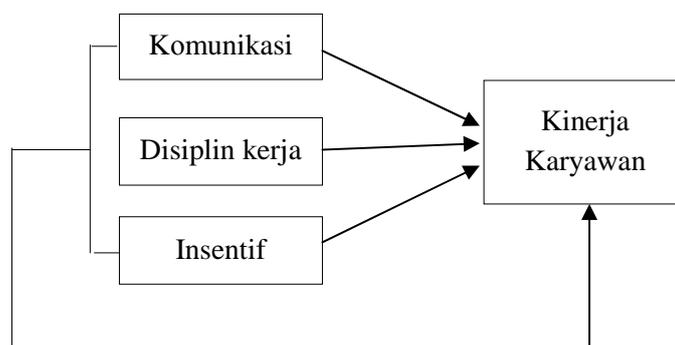
Menurut (I. M. Ginting et al., 2019: 133) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Regulasi terkait dengan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang
2. Regulasi mendasar berkenaan dengan pakaian, dan perilaku dalam bekerja
3. Regulasi mengenai mekanisme melakukan pekerjaan dan terkait dengan unit kerja lain.
4. Regulasi yang ada kaitannya dengan apa yang dapat dan apa yang tak dapat dilakukan oleh karyawan selama organisasi.

Pengertian Insentif

Sebagaimana yang diungkapkan (Manik & Syafrina, 2018: 12), insentif ialah motivasi yang berwujud uang dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) berpendapat bahwasanya indikator insentif sebagai berikut: kinerja, lamanya kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi pangkat.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber :Peneliti, 2019)

Kinerja Karyawan

Seperti yang disebutkan oleh (Siagian, 2017: 5) kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.

Menurut (Rangkuti, Chairunnisa, Ryantono, & William, 2019: 112) indikator kinerja sebagai berikut: Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat atau Sarana, Kompetensi, Motif dan Peluang.

Penelitian Terdahulu

Beberapa kajian terdahulu yang dijadikan pedoman terkait dengan penelitian pada variabel komunikasi, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan:

1. (Yuliyanti et al., 2017) Pengaruh pemberian insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Dalam analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa insentif dan kompetensi pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. (Prasetyo & Marlina, 2019) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis ini mengaplikasikan regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. (Siagian, 2017) Analisis disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di kantor pelabuhan kota batam provinsi kepri. Analisis ini mengaplikasikan *path* analisis dengan *software* statistik SPSS 21. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi secara signifikan berpengaruh langsung.

Hipotesis

Berikut hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran :

- H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra mandiri distribusindo.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra mandiri distribusindo.
- H3: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra mandiri distribusindo.
- H4: Komunikasi, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra mandiri distribusindo.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian untuk pengungkapan atau penjangkaran informasi

kuantitatif dari setiap responden sesuai dengan lingkup penelitian (Sujarweni, 2015: 93). Populasi pada penelitian ini berjumlah 112 populasi dengan pengambilan Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampling jenuh.

Teknik pengumpulan yaitu dari data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden sedangkan data sekunder yang diperoleh dari data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain.

Untuk olah hasil data digunakan analisis yang merupakan analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda, dan nantinya akan diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah pada PT Citra Mandiri Distribusindo berlokasi di Tunas Industrial Estate Blok C, Belian, Kec. Batam Kota.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas Data****Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi**

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> r hitung	rtabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
X1.1	0,711	0,1857	Valid
X1.2	0,697	0,1857	Valid
X1.3	0,716	0,1857	Valid
X1.4	0,796	0,1857	Valid
X1.5	0,739	0,1857	Valid

(Sumber :Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> r hitung	rtabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
X2.1	0,850	0,1857	Valid
X2.2	0,875	0,1857	Valid
X2.3	0,789	0,1857	Valid
X2.4	0,803	0,1857	Valid

(Sumber :Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> r hitung	rtabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
X3.1	0,714	0,1857	Valid
X3.2	0,704	0,1857	Valid
X3.3	0,683	0,1857	Valid
X3.4	0,554	0,1857	Valid
X3.5	0,668	0,1857	Valid
X3.6	0,724	0,1857	Valid

(Sumber :Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Pearson Correlation r hitung	rtabel $\alpha = 5\%$	Keterangan
Y1.1	0,710	0,1857	Valid
Y1.2	0,667	0,1857	Valid
Y1.3	0,657	0,1857	Valid
Y1.4	0,640	0,1857	Valid
Y1.5	0,754	0,1857	Valid
Y1.6	0,634	0,1857	Valid
Y1.7	0,754	0,1857	Valid

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Hasil Uji Reliabilitas Data**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Ket
Komunikasi	0,783	5	Reliabel
Disiplin kerja	0,848	4	Reliabel
Insentif	0,763	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,814	7	Reliabel

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya nilai variabel komunikasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,783, Disiplin kerja memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,848, Insentif memiliki nilai pada *cronbach's alpha* sebesar 0,763 sedangkan Kinerja Karyawan

memiliki hasil *cronbach's alpha* sebesar 0.814. artinya bahwa semua variabel mempunyai *Conbrach's Alpha* diatas dari (0.6), sehingga dapat dinyatakan reliabel dan bisa diaplikasikan untuk instrumen penelitian.

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas****Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
one-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45366385
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negativ	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,636
Asymp. Sig. (2-tailed)		,813

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Penelitian ini menggunakan uji *one Sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujian jika nilai signifikan melebihi 0.05 maka residual terdistribusi secara normal, dari tabel diatas

menunjukkan bahwasanya nilai Sig. 0,813 > 0,05, maka kesimpulannya yaitu distribusinya data tergolong normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6,397	1,962		3,260	,001		
Komunikasi	,414	,130	,326	3,189	,002	,374	2,676
Disiplin Kerja	,313	,113	,237	2,763	,007	,532	1,878
Insentif	,365	,095	,321	3,836	,000	,558	1,793

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Pernyataan tabel memperlihatkan bahwasanya hasil tersebut dalam model regresi tak terjadinya multikolinearitas atau korelasi antar semua variabel, yaitu komunikasi (X1) yang memiliki nilainya VIF di bawah 10 atau 2,676 < 10 dan besar nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 atau 0,374 > 0,10, disiplin kerja (X2) yang nilainya VIF di bawah 10 atau 1,878 < 10 dan besar nilai

tolerance tak kurang dari 0,10 atau 0,532 > 0,10, dan insentif (X3) yang nilainya VIF di bawah 10 atau 1,793 < 10 dan besar nilai *tolerance* tak kurang dari 0,10 atau 0,558 > 0,10, sebab pada VIF terdapat nilai < 10 dan *tolerance* > 0,1. Kesimpulannya yaitu dalam model regresi tak terdapat gejala multikolinearitas, atau variabel tak terjadi korelasi antara variabel independen.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,124	1,124		2,779	,006
Komunikasi	-,083	,074	-,174	-1,118	,266
Disiplin Kerja	-,002	,065	-,004	-,034	,973
Insentif	,026	,055	,060	,473	,637

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Pernyataan tabel di atas dari hasil analisis mengindikasikan bahwasanya nilai pada variabel komunikasi (X1) nilai signifikansinya melebihi 0,05 atau 0,266 > 0,05, variabel disiplin kerja (X2) nilai signifikansinya melebihi 0,05 atau

0,973 > 0,05, dan variabel insentif (X3) nilai signifikansinya melebihi 0,05 atau 0,637 > 0,05. Konklusinya yaitu dalam model tersebut tak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Pengaruh Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,397	1,962		3,260	,001
Komunikasi	,414	,130	,326	3,189	,002
Disiplin Kerja	,313	,113	,237	2,763	,007
Insentif	,365	,095	,321	3,836	,000

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Sesuai dengan persamaan regresi linear berganda tersebut bisa diberikan pengertian bahwa: $Y = 6,397 + 0,414X_1 + 0,313X_2 + 0,365X_3 + e$

Nilai Konstanta memiliki nilai sebesar 6,397 yang bermakna apabila variabel X₁ (komunikasi), X₂ (disiplin kerja), dan X₃ (kinerja karyawan)

bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebanyak 6,397.

Variabel X₁ (komunikasi), memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,414 dan jumlah tersebut bernilai positif, oleh karenanya komunikasi pengaruhnya tergolong positif

terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi akan meningkatkan nilai pada kinerja karyawan sebesar 0,414, Jika pada variabel bebas dan lainnya konstan atau tak ada perubahan pada setiap peningkatan 1% atau kesimpulannya yaitu jika nilai pada variabel komunikasi meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat karena variabel tersebut pengaruhnya positif.

Variabel X_2 (disiplin kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,313 dan jumlah tersebut bernilai positif, maka kesimpulannya yaitu disiplin kerja pengaruhnya positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja akan menaikkan nilai pada kinerja karyawan sebesar 0,313, Jika pada variabel bebas dan lainnya konstan atau tak ada perubahan pada setiap peningkatan 1% atau kesimpulannya yaitu jika nilai pada variabel disiplin kerja mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan juga akan naik karena variabel tersebut pengaruhnya positif.

Variabel X_3 (insentif), memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,365 dan jumlah tersebut bernilai positif, maka bisa disimpulkan bahwasanya insentif pengaruhnya positif terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif akan meningkatkan nilai pada kinerja karyawan sebesar 0,365, Jika pada variabel bebas dan lainnya konstan atau tak ada perubahan pada setiap peningkatan 1% atau konklusinya yaitu nilai pada variabel insentif naik, maka variabel kinerja karyawan juga akan naik karena variabel tersebut pengaruhnya positif.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini tujuannya ialah untuk mengidentifikasi seberapa tinggi kemampuan variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Tabel berikut menampilkan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.567	2,488

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Sesuai dengan tabel di atas, bisa diamati bahwasanya pada uji koefisien determinasi (R Square) nilai angka R Square sebanyak 57,8%. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan

insentif (X_3) dalam bentuk model regresi yang nilainya 57,8%. Sementara sisanya sebanyak 42,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tak dilibatkan pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan SPSS 21 yaitu:

Tabel 12. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,397	1,962		3,260	,001
	Komunikasi	,414	,130	,326	3,189	,002
	Disiplin Kerja	,313	,113	,237	2,763	,007
	Insentif	,365	,095	,321	3,836	,000

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Tabel di memberi indikasi bahwa:

Tingkat signifikansi koefisien regresi komunikasi (X_1) yaitu 0,002, nilai ini di bawah 0,05 atau nilai Sig. < α yang maksudnya yaitu hipotesis penelitian yang menyatakan bahwasanya "komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo" diterima.

Tingkat signifikansi koefisien regresi disiplin kerja (X_2) yaitu 0,007, nilai ini di bawah 0,05 atau nilai Sig. < α yang bermakna bahwasanya hipotesis penelitian yang menyatakan "disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo" diterima.

Tingkat signifikansi koefisien regresi insentif (X_3) yaitu 0,000, nilai ini di bawah 0,05 atau nilai

Sig. < α yang maknanya yaitu hipotesis penelitian yang menyatakan bahwasanya “insentif

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo” diterima.

Hasil Uji F

Tabel 13 Hasil Uji F

ANoVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	917,148	3	305,716	49,407	.000 ^b
Residual	668,272	108	6,188		
Total	1585,420	111			

(Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 21, 2019)

Hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa uji F terdapat nilai F-hitung sebanyak $49,407 > F$ -tabel yakni 2,45 dan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ memberi indikasi bahwasanya X_1 (Komunikasi), X_2 (Disiplin kerja), X_3 (Insentif) secara bersama pengaruhnya signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), maka konklusinya yaitu hipotesis ketiga dapat diterima sebab telah didukung oleh data dan sebagaimana ekspektasi peneliti.

PEMBAHASAN

1. Komunikasi pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Berdasarkan hasil uji t perolehan t hitung sebanyak 3,189 dan nilai signifikan komunikasi sebesar $0.002 < 0.05$. Uji memperlihatkan bahwasanya komunikasi dampaknya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dijalankan oleh (Rangkuti et al., 2019), (N. B. Ginting, 2018) dan (Wirakusuma, Sunaryo, & Priyono, 2019) memberi konklusi yaitu komunikasi pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Sesuai dengan hasil uji t perolehan t hitungnya yaitu 2,763 dan nilai signifikan disiplin kerja sebanyak $0.007 < 0.05$. Uji ini menandakan disiplin kerja dampaknya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2017), (Wirakusuma et al., 2019) dan (N. B. Ginting, 2018) yang memberi konklusi yakni disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Insentif pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Sesuai dengan hasil uji t didapatkan t hitung sebanyak 2,763 dan nilai signifikan insentif yaitu $0.000 < 0.05$. Uji ini menandakan insentif dampaknya positif dan signifikan terhadap

kinerjakaryawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rangkuti et al., 2019) dan (Yuliyanti et al., 2017) memberi konklusi yaitu insentif pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Komunikasi, disiplin kerja, dan insentif pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Sesuai dengan uji F, nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$, sementara pada hasil nilai F-hitung ialah $49,407 < 2,45$, oleh karenanya, komunikasi, disiplin kerja, dan insentif secara bersamaan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Yuliyanti et al., 2017) menyimpulkan bahwa insentif, disiplin kerja, dan komunikasi pengaruhnya simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Komunikasi pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
2. Disiplin kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
3. Insentif pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
4. Komunikasi, Disiplin kerja, Insentif secara bersamaan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.
- Dewi, N. N. C., & Panuju, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sma

- Dwijendra Den Pasar, 6(2), 85–98.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Kualitas, Pengaruh Iklan, Pesan Samsung, Smartphone Niat, Terhadap Dengan, Beli Merek, Citra Variabel, Sebagai*, 5(1), 35–44.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(02), 130–139.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1), 1–7.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sinar Graha Indonesia, 8(1), 108–120.
- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(3), 1–16.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22–49.
- Suhardi, D. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Sulasri,Desi,Suhardi*, 26–40.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta.
- Wirakusuma, A., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya. *Prodi Manajemen*, 8(13), 154–163.
- Yuliyanti, Y., Istiatin, & Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 145–157.