

SENMEA FIINA SULIS

by Turnitin Check

Submission date: 08-Aug-2023 11:43AM (UTC-0400)

Submission ID: 2143131840

File name: SENMEA_FIINA_SULIS.docx (1.95M)

Word count: 2857

Character count: 18066

PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PENTOL BAKSO OYE NGANJUK

Finna Sulistiani

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan, No.76

finnasulis@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk :

Tanggal Revisi :

Tanggal diterima:

Abstract

Faced with competition in this era of globalization, companies are forced to work more efficiently to maximize business expansion and improve employee performance. The purpose of this study is to analyze (1) Incentives have a significant effect on employee performance at CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (2) work environment has a significant effect on employee performance CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (3) Communication has a significant effect on employee performance CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (4) Concurrent incentives, working environment and communication have a significant effect on the performance of CV Pentol Bakso OYE Nganjuk employees. The population of this study included CV Pentol Bakso OYE Nganjuk employees. Respondents for this study were 32 to use the total sampling method. And analyzed by multiple linear regression using SPSS Version 29 application. The conclusion of this study is that (1) Partial incentives have a significant effect on the performance of CV Pentol Bakso OYE Nganjuk employees. (2) Working environment has a significant influence on employee performance CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (3) Partial communication has a significant effect on the performance of CV Pentol Bakso OYE Nganjuk employees. (4) Concurrent incentives, working environment and communication have a significant effect on the performance of CV Pentol Bakso OYE Nganjuk employees.

Keywords: INCENTIVES, WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION

Abstrak

Menghadapi persaingan di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien guna memaksimalkan ekspansi bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (4) Insentif serentak, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. Responden penelitian ini berjumlah 32 orang dengan menggunakan metode total sampling. Dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS Versi 29. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (3) Komunikasi parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk. (4) Insentif serentak, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Bakso OYE Nganjuk.

Keywords: insentif, motivasi, komunikasi

PENDAHULUAN

Di era persaingan, persaingan bisnis semakin ketat dari tahun ke tahun, memaksa bisnis untuk bertahan dan bersaing dengan bisnislain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk tetap kompetitif adalah dengan meningkatkan sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2015) kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.[1] Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara, (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

jawab yang dibebankan.[2] Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan imbalan (reward) secara tidak sengaja kepada karyawan agar mereka lebih semangat untuk meningkatkan efisiensi kerja, sehingga produktivitas dan efisiensi kinerja kerja meningkat. Menurut Sinabela (2016:238) Imbalan adalah pembayaran atau remunerasi yang diberikan secara tidak tetap atau variabel tergantung pada kinerja karyawan. Pemberian insentif di dalam perusahaan memegang peranan penting karena diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks, seperti kinerja yang kurang baik karena semangat dan Antusiasme karyawan yang kurang baik, hal ini mungkin disebabkan kurangnya motivasi. bekerja, status kepegawaian (tidak tetap) dan tidak ada penghasilan tambahan bagi pegawai selain gaji. Bagi perusahaan pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, loyalitas, kedisiplinan, akuntabilitas, dan kepemimpinan yang lebih baik. [3] Selain insentif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya lingkungan kerja, lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya memiliki pendingin udara (AC), penerangan yang memadai, dan lain-lain. [4] Sedarmayanthi (2019) Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempatnya bekerja, cara kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Tidak hanya insentif dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi juga penting untuk diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Komunikasi berguna untuk menjalin kemitraan antara orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi atau instansi dan berdampak besar terhadap proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi tersebut. Komunikasi harus memungkinkan setiap peserta dalam organisasi atau lembaga untuk saling membantu dan membangun hubungan. Hubungan yang dekat dan sukses sangat dipengaruhi oleh kemampuan Anda untuk berkomunikasi dengan orang lain. Robbins dan Judge (2014), Komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna [5] Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin menulis skripsi

yang berjudul "Pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk"

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV Pentol Bakso Oye Nganjuk yang beralamatkan di Jalan Pendopo No.354, Kalianyar, Kec. Kertosono, Kabupaten Nganjuk. Mengambil sejumlah sampel dari suatu populasi dengan aturan atau teknik. Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian kecil dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Jika populasi besar dan studi tidak dapat mempelajari semua populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).[6] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yang terdapat pada non-probability sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

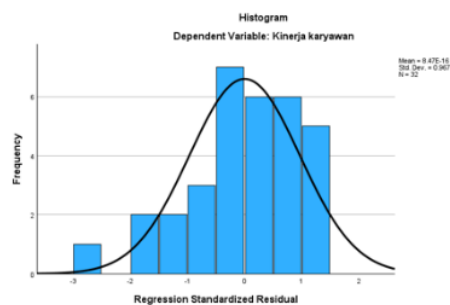
1. Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, sehingga untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam menggunakan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian Beberapa asumsi kanonik yang digunakan adalah:

Uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan variansi variabel dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pemeriksaan keteraturan ini dapat dilakukan dengan analisis grafik. Berikut adalah hasil uji histogram reguler dan grafik probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, dijelaskan pada Gambar 1.



Gambar 4.2

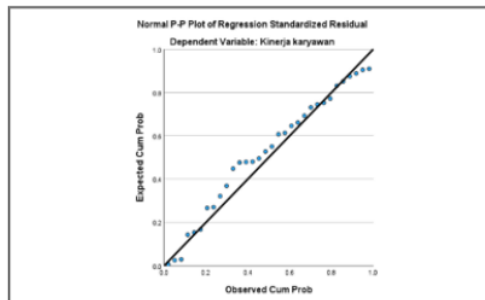
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan pada gambar sebagai dasar pengambilan keputusan, data memiliki puncak di tengah titik 0 dibagi 2 secara merata dan tidak miring ke kanan atau ke kiri, model regresi memenuhi standar hipotesis.

b. Uji Multikolienaritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 1.



Gambar 4.3

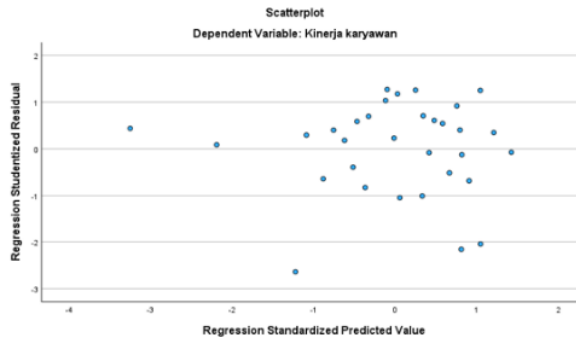
Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut menunjukkan bahwa gambar tersebut sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, bahwa data yang disebarkan disekitar diagonal dan searah diagonal merupakan model yang terdistribusi secara normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi reliabilitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik *scatterplot* ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 4.4
Grafik Scaterplots

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah. 2023.

Berdasarkan Gambar 2 yang diwakili oleh scatter plot terlihat bahwa titik-titik terdistribusi secara acak dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki perubahan varians. Hal ini berarti bahwa dalam model regresi tidak terdapat ketimpangan varians dari satu pengamatan yang tersisa ke pengamatan yang lain.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 23 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.176 | 3.881 | |
| | Insentif | .181 | .082 | .365 |
| | Lingkungan Kerja | .623 | .193 | .650 |
| | Komunikasi | -.148 | .151 | -.194 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis adalah $Y = 4,176 + 0,181 X_1 + 0,623 X_2 + 0,148 X_3$ + Persamaan regresi memiliki signifikansi sebagai berikut:

- Konstanta = 4,176 satuan.
Jika variabel insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) = 0, maka kinerja karyawan (Y) menjadi 4.176 satuan.
- Faktor $X_1 = 0,181$ satuan.
Setiap penambahan satu unit variabel ada insentif (X_1), dengan asumsi lingkungan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) tetap dan tidak berubah, hal ini akan meningkatkan efisiensi kernel pelet (Y) bertambah 0,181 unit.
- Dibandingkan dengan Faktor $X_2 = 0,623$ satuan
Setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja (X_2), dengan asumsi insentif (X_1) dan komunikasi (X_3) tetap dan tidak berubah, akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) selanjutnya sebesar 0,623 satuan. D. Faktor $X_3 = 0,148$ satuan.
- Setiap penambahan satu unit variabel komunikasi (X_3), dengan asumsi insentif (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap dan tidak berubah, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) selanjutnya sebesar 0,148 unit.
- Variabel yang menunjukkan pengaruh paling dominan adalah koefisien X_2 atau variabel lingkungan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,623 satuan. .

3. Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil penentuan koefisien dari ketiga variabel bebas penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .797 ^a | .635 | .605 |
| a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Komunikasi | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, nilai adjusted R² adalah 0,605. dengan demikian menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja dan komunikasi mampu menjelaskan 65% kinerja karyawan, sisanya 35% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Tabel Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut adalah hasil uji parsial pada penelitian ini dengan menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% seperti yang dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji t (parsial)

Tabel 4.11
Uji Parsial Variabel Insentif

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.069 | 4.320 | | 1.405 | .168 |
| | Insentif | .355 | .056 | .715 | 6.299 | .000 |

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Sumber : Output Spss 23

H₀: β₁ = insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a: β₁ = insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel insentif adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel insentif < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis 2

Tabel 4.12
Uji t (parsial)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.042 | 3.456 | | 2.327 | .025 |
| Lingkungan kerja | .734 | .100 | .765 | 7.319 | .000 |

Sumber : Output SPSS versi 23

H_0 : β_2 = lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : β_2 = lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel seleksi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

a. Pengujian hipotesis 3

Tabel 4.13
Uji t (parsial)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 13.043 | 4.035 | | 3.233 | .003 |
| Komunikasi | .481 | .096 | .631 | 5.019 | .000 |

Sumber : Output SPSS versi 23

1
 $H_0: \beta_3 =$ komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_3 =$ komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel komunikasi adalah 0,00 Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel komunikasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 5.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 626.292 | 3 | 208.764 | 20.899 | .000 ^b |
| | Residual | 359.608 | 36 | 9.989 | | |
| | Total | 985.900 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber : Output SPSS versi 23

1
Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel insentif, lingkungan kerja, dan komunikasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah Insentif, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dan Pembahasan memuat jawaban atas pertanyaan penelitian, disajikan dalam bentuk diskusi. Jika ada tabel atau gambar, disajikan beserta interpretasi atas tabel dan gambar.

Tabel 1. Hasil Observasi

| | | |
|-----|-----|-----|
| xxx | xxx | xxx |
| xxx | yy | Zz |
| Xxx | Yyy | zzz |

_Sumber :

Pembahasan

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel insentif adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel insentif < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sinabela (2016-238) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja karyawan. Dan didukung oleh penelitian oleh Ananda (2022) dengan judul pengaruh efektivitas penerapan SIA, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Rayon Kuta, yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh pada kinerja karyawan. [7]

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel seleksi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang prestasi kerja, sehingga pegawai dapat bekerja keras dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian oleh Syahreza (2021) pada CV Hidup Baru yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik konveksi CV Hidup Baru, yang berarti hipotesis diterima. Maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja baik apabila dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi mood karyawan. Jika karyawan senang dengan lingkungan kerja mereka, karyawan akan betah dan merasa nyaman dalam bekerja serta jam kerja akan semakin efektif. [8]

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel komunikasi adalah 0,00 Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel komunikasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpetasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis, sedangkan menurut Robbins and Judge (2014), Komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna. Hal ini juga didukung penelitian oleh Setiawan (2019) pada CV Bintang Anugerah Sejahtera yang menyatakan "Komunikasi yang berjalan dengan lancar akan membuat proses atau kinerja karyawan akan semakin baik. Interaksi yang baik dengan pimpinan akan membuat suasana menjadi menyenangkan dalam bekerja dan dapat menunjang kinerja karyawan CV Bintang Anugerah Sejahtera." Hasil dari pengujian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan ,maka CV Pentol Bakso Oye semakin memiliki kinerja yang tinggi. Hasil ini menunjukkan komunikasi yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. [9]

KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Pentol Oye Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Oye Nganjuk. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya insentif mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin tinggi insentif yang di berikan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Oye Nganjuk. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai kebutuhan karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin kondusif lingkungan kerja pada CV Pentol Oye Nganjuk maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV Pentol Bakso Nganjuk.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Oye Nganjuk. Komunikasi yang baik di CV Pentol Bakso Oye mampu meningkatkan kinerja karyawan. Apa bila hal ini terus ditingkatkan maka kinerja karyawan CV Pentol Bakso Oye Nganjuk juga akan meningkat.
4. Insentif, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pentol Oye Nganjuk. Maka dapat dijelaskan bahwa Insentif, Lingkungan Kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan adanya insentif yang di berikan, lingkungan kerja yang kondusif, dan komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan CV Pentol Oye Nganjuk

DAFTAR RUJUKAN

- [1] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revi. Jakarta, 2015.
- [2] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [4] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- [5] Robbins and Judge, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke s. Bandung: Prananda Media Group, 2014.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [7] F. Ananda and I. D. N. Badera, "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Rayon Kuta," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 11, no. 08, p. 937, 2022, doi: 10.24843/eeb.2022.v11.i08.p07.
- [8] Syahreza, "Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Hidup Baru," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 7(1), p. 145, 2021.
- [9] A. Setiawan and S. Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera," *J. Manaj. Tools*, vol. 11, no. 1, pp. 19–33, 2019.

SENMEA FIINA SULIS

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



simki.unpkediri.ac.id

Internet Source

15%

Exclude quotes On

Exclude matches < 6%

Exclude bibliography On

SENMEA FIINA SULIS

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12