



Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember

The Effect of Incentives, Occupational Safety and Communication on Employee Performance at the PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember Lead Section

Novalia Hysadha^{1*}, Bayu Wijyantini¹, Jekti Rahayu¹

¹ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember

* novaliahysadha99@gmail.com

SUBMITTED: JUL 06, 2022

ACCEPTED: OCT 05, 2022

PUBLISHED: DEC 30, 2022

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan harus melakukan beberapa faktor diantaranya yaitu memberikan insentif yang layak, menjaga keselamatan kerja pada karyawan dan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, keselamatan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yaitu data kuesioner yang diperoleh secara langsung dari karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember. Jumlah sampel yang digunakan adalah 82 orang sama dengan total populasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa insentif, keselamatan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan insentif, keselamatan kerja dan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci — pegawai, penelitian asosiatif, regresi linear, SPSS

ABSTRACT

Employee performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization by their respective authorities and responsibilities. To improve the performance of employees, the company must do several factors including providing proper incentives, maintaining work safety for employees, and establishing good communication between employees. This research is associative research with a quantitative approach. The data used in this study is primary data, namely questionnaire data obtained directly from employees of the PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember tapping section. The number of samples used is 82 people equal to the total population. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using the SPSS program. From the results of the study, it can be concluded that incentives, work safety, and communication have a positive and significant effect on the performance of employees of the PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember section, so it can be said that by increasing incentives, work safety and communication can improve employee performance.

Keywords — associative research, employee, linear regression, SPSS

 OPEN ACCESS

© 2023. Novalia Hysadh, et. al



Creative Commons
Attribution 4.0 International License

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi[1]. Semakin baik sumber daya manusia di perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan yang akan mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika[2].

Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Sumbertenggulun Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi, diantaranya produksi karet dan kopi. PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember mengharapkan karyawan yang berkinerja tinggi, mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan hasil produksi yang optimal demi mencapai target yang telah di tentukan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Perusahaan harus melakukan beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu memberikan insentif yang layak, menjaga keselamatan kerja pada karyawan dan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan. Menurut [3] insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Setiap pekerjaan yang memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji dan upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian sadapan pada PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember perlu mendapatkan insentif yang layak untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih optimal. Keselamatan kerja yaitu salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, bertujuan untuk

mencegah kecelakaan kerja maupun cedera yang berkaitan saat dalam pekerjaan[4]. Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja pada saat bekerja, dengan menjamin keselamatan kerja perusahaan memfasilitasi BPJS ketenagakerjaan dan pemberian lampu senter untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, terutama pada karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember yang melakukan pekerjaan di waktu malam hari, resiko kemungkinan terjadinya kecelakaan cukup tinggi seperti medan yang curam atau sulit, banyak binatang dan jika cuaca sedang hujan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menurun dan hal tersebut mengarah kepada hasil produksi yang tidak maksimal. Komunikasi yang efektif diperlukan dalam organisasi ketika komunikasi efektif, komunikasi itu cenderung mendorong kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik[5]. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain, terutama masalah yang berkaitan dengan upah karyawan sadap PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember, jika upah yang di dapat kecil karyawan pasti menuntut dan jika upah yang di dapat besar karyawan akan diam hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterbukaan antara mandor dan karyawan sadap sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, menarik untuk diteliti khususnya mengenai pemberian insentif, keselamatan kerja dan komunikasi sangat penting di PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga manfaatnya dapat dirasakan baik bagi individu maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif, keselamatan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh insentif, keselamatan kerja, dan komunikasi terhadap



kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember secara parsial. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut [6] sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 82 orang sama dengan total populasi.

3. Pembahasan

3.1. Uji Instrumen

3.1.1. Uji Validitas

Menurut [7] suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas ini yaitu menggunakan *Pearson Correlation* dengan melakukan korelasi antar skor dari tiap butir pertanyaan dengan total skor variabel dengan signifikansi 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No. | Variabel | Indikator | r tabel | r hitung | Sig. | Ket |
|----------------------|------------------------|-----------|---------|----------|-------|-------|
| 1. | Insentif (X1) | X1.1 | 0,2172 | 0,915 | 0,000 | Valid |
| | | X1.2 | 0,2172 | 0,924 | 0,000 | Valid |
| | | X1.3 | 0,2172 | 0,908 | 0,000 | Valid |
| | | X1.4 | 0,2172 | 0,913 | 0,000 | Valid |
| | | X1.5 | 0,2172 | 0,834 | 0,000 | Valid |
| | | X1.6 | 0,2172 | 0,840 | 0,000 | Valid |
| 2. | Keselamatan Kerja (X2) | X2.1 | 0,2172 | 0,919 | 0,000 | Valid |
| | | X2.2 | 0,2172 | 0,918 | 0,000 | Valid |
| | | X2.3 | 0,2172 | 0,919 | 0,000 | Valid |
| | | X2.4 | 0,2172 | 0,923 | 0,000 | Valid |
| 3. | Komunikasi (X3) | X3.1 | 0,2172 | 0,918 | 0,000 | Valid |
| | | X3.2 | 0,2172 | 0,927 | 0,000 | Valid |
| | | X3.3 | 0,2172 | 0,940 | 0,000 | Valid |
| | | X3.4 | 0,2172 | 0,932 | 0,000 | Valid |
| | | X3.5 | 0,2172 | 0,923 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,2172 | 0,924 | 0,000 | Valid | |
| | Y.2 | 0,2172 | 0,915 | 0,000 | Valid | |
| | Y.3 | 0,2172 | 0,916 | 0,000 | Valid | |
| | Y.4 | 0,2172 | 0,902 | 0,000 | Valid | |
| | Y.5 | 0,2172 | 0,896 | 0,000 | Valid | |

Sumber: Data primer (diolah)

Indikator yang menyatakan valid atau tidaknya butir pernyataan tersebut yaitu dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai bersifat positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut bernilai positif.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel insentif, keselamatan kerja dan komunikasi maupun variabel kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $N-2$ yaitu $N = 82$ sampel, $df = 82-2 = 80$. Sehingga df dari 80 untuk tingkat signifikansi 5 persen yaitu 0,2172 yang berarti r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai ini menunjukkan indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut [7] uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran sekali saja (*one shot*). Selanjutnya, hasil dari pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha (α) | Keterangan |
|-----|----------------------|-------------------------------|-------------------|
| 1. | Insentif (X1) | 0,947 | |
| 2. | Keselamatan | 0,939 | Reliabel $>$ 0,70 |
| 3. | Kerja (X2) | 0,959 | |
| 4. | Komunikasi (X3) | 0,948 | |
| | Kinerja Karyawan (Y) | | |

Sumber: Data primer (diolah)



Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,70.

3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh insentif, keselamatan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat [7]. Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS versi 25.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No. | Variabel | Koefisien Regresi |
|-----|------------------------|-------------------|
| 1. | (Constant) | 2,893 |
| 2. | Insentif (X1) | 0,465 |
| 3. | Keselamatan Kerja (X2) | 0,212 |
| 4. | Komunikasi (X3) | 0,199 |

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,893 + 0,465X_1 + 0,212X_2 + 0,199X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = nilai konstanta sebesar 2,893, menunjukkan bahwa besarnya kinerja karyawan pada saat variabel insentif, kinerja karyawan dan komunikasi di nilai konstan, maka kinerja karyawan masih berpengaruh positif sebesar 2,893.

b_1 = nilai koefisien sebesar 0,465, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel insentif sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b_2 = nilai koefisien sebesar 0,212, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel keselamatan kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan

kinerja karyawan sebesar 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya keselamatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b_3 = nilai koefisien sebesar 0,199, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel komunikasi sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,199. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya keselamatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen [7]. Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 dan angka *Tolerance* > 0,1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| No. | Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----|------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| 1. | Insentif (X1) | 0,331 | 3,022 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| 2. | Keselamatan Kerja (X2) | 0,405 | 2,472 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| 3. | Komunikasi (X3) | 0,452 | 2,211 | Tidak Ada Multikolinearitas |

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh [7] yang menyatakan bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 dan angka *Tolerance* > 0,1. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini kesimpulannya adalah tidak terjadi multikolinearitas.

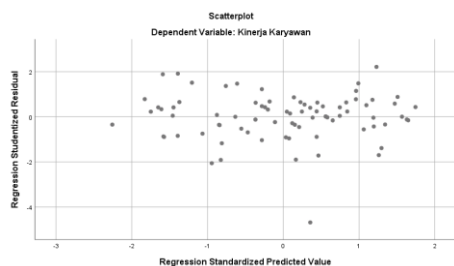


3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas [7].

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas diatas tidak ada pola yang jelas, terlihat titik-titik menyebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

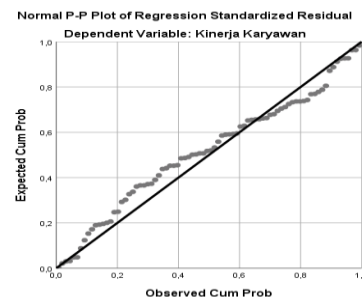
3.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai *residual* yang berdistribusi normal atau mendekati norma. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas *residual* adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati

distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan dengan menggunakan *normal probability plot* adalah sebagai berikut: [7].

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas terhadap model regresi terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi pada grafik tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh *variable independent* secara individual dalam menerangkan variabel dependen [7]. Adapun langkah dalam melakukan uji t yaitu:

- Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok.
- Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5%.

- c. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS.
- d. Membandingkan t hitung dengan t table.

Adapun hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

| No. | Variabel | t hitung | t tabel | Sig. | Keterangan |
|-----|------------------------|------------|-----------|-------|------------|
| 1. | Insentif (X1) | 6,256 | 1,66365 | 0,000 | Signifikan |
| 2. | Keselamatan Kerja (X2) | 2,183 | 1,66365 | 0,032 | Signifikan |
| 3. | Komunikasi (X3) | 2,645 | 1,66365 | 0,010 | Signifikan |

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,256 > t$ tabel $1,663$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti gaya insentif terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,183 > t$ tabel $1,663$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti keselamatan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,645 > t$ tabel $1,663$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti komunikasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut [7] koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,885 ^a | 0,783 | 0,775 | 2,67899 |

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,783. Hal ini berarti 78% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel insentif, keselamatan kerja, dan komunikasi sedangkan sisanya 22% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat dinyatakan bahwa secara parsial semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan yang artinya semakin baik insentif, keselamatan kerja dan komunikasi akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yang menyatakan “adanya pengaruh insentif, keselamatan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember” adalah diterima.

3.5.1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis pertama variabel insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $6,256 > t$ tabel $1,663$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien $0,465$ yang berarti hipotesis (H1) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya faktor insentif memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember. Insentif pada dasarnya ialah bentuk motivasi untuk mendorong karyawan bekerja dengan kemampuan yang optimal. Setiap pekerjaan yang memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji dan upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Salah satu cara perusahaan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan. Besarnya insentif yang di dapat karyawan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember yaitu sebesar 25 ribu rupiah dengan ketentuan karyawan mampu bekerja selama 25 dalam 1 bulan, apabila karyawan tidak mampu bekerja selama 25 hari dalam 1 bulan maka karyawan tidak akan mendapatkan insentif tersebut. Berdasarkan presensi karyawan, karyawan yang sudah lama bekerja di PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember memiliki semangat yang tinggi untuk perusahaan dengan terus bekerja tanpa lelah agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan sehingga manfaatnya juga dapat dirasakan baik bagi karyawan. Insentif ini sangat penting bagi karyawan sadap PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga karyawan berusaha bekerja secara maksimal agar mendapatkan insentif karena mayoritas penduduk setempat bermatapencaharian sebagai penyadap sehingga insentif tersebut dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Insentif ini sangat adil dan layak di dapatkan karyawan karna besarnya insentif tersebut diberikan berdasarkan ketentuan perusahaan dengan mempertimbangkan hasil kerja yang di capai,

kualitas kerja atau loyalitas terhadap perusahaan, dan tanpa memandang jabatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] yang telah meneliti mengenai pengaruh insentif, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [9] pada penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis kedua variabel keselamatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $2,183 > t$ tabel $1,663$ dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ dengan koefisien $0,212$ yang berarti hipotesis (H2) keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya faktor keselamatan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember. Keselamatan kerja pada dasarnya adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan kerja, mesin, proses pengolahan, tempat dan lingkungan kerja yang aman serta cara-cara melakukan pekerjaannya. Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, agar tenaga kerja aman dalam melakukan pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktivitas. Salah satu cara perusahaan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menjaga keselamatan kerja pada karyawan. Karena karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja pada saat bekerja, seperti

kondisi atau keadaan tempat lingkungan kerja yang ada di PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember yang tidak kondusif yang dapat menghambat karyawan bekerja seperti medan yang curam atau sulit, apabila karyawan menyadap di pohon yang tinggi karyawan harus menggunakan alat bantu yaitu tangga yang terbuat dari bambu agar mudah di bawa oleh karyawan. Perusahaan memfasilitasi lampu senter untuk semua karyawan sadap karena karyawan bekerja di waktu malam hari yang tidak ada cahaya atau remang-remang agar merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Semua karyawan yang bekerja harus menggunakan alat pelindung diri seperti sepatu boots karena di tempat kerja banyak binatang seperti ular, menghindari penggunaan peralatan yang sudah rusak atau tidak layak pakai untuk menghindari kejadian seperti jatuh dari tangga, dan terkena pisau sadap yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga mengarah kepada hasil produksi yang tidak maksimal. Kondisi fisik karyawan yang tidak stabil seperti karyawan yang sudah berumur mata sudah mulai rabun, stamina karyawan yang sudah berumur mulai menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [10] yang telah meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan kontrak di Hotel Aston Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [11] pada penelitiannya yang berjudul pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis ketiga variabel komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,645 > t tabel 1,663 dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dengan koefisien 0,199 yang berarti hipotesis (H3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya faktor komunikasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember. Komunikasi pada dasarnya adalah kegiatan yang sangat dominan dalam kehidupan sehari-hari, namun tidaklah mudah memberikan definisi yang dapat diterima oleh semua pihak. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Salah satu cara perusahaan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan.

Komunikasi sangat penting dalam suatu perusahaan terutama komunikasi antara mandor dengan karyawan sadap karena semua bentuk informasi ataupun keinginan karyawan dalam menyampaikan pikiran atau pendapat harus disampaikan kepada mandor terlebih dahulu. Apabila tidak ada keterbukaan antara mandor dengan karyawan maka akan berdampak kepada masing-masing karyawan tersebut seperti masalah gaji atau upah yang diterima oleh karyawan sadap, apabila upah yang di dapat kecil karyawan pasti menuntut dan jika upah yang di dapat besar karyawan akan diam.

Upah karyawan didapatkan oleh hasil sendirinya, karena yang menentukan hasil itu dari masing-masing perorangan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterbukaan antara mandor dengan karyawan sadap. Mandor dan karyawan harus memperbaiki komunikasi yang ada di perusahaan, komunikasi pendekatan dan merangkul semua karyawan itu yang terutama dan jangan pilih-pilih antara karyawan satu dengan karyawan lain. Untuk saat ini mandor



harus mengayomi karyawan, untuk mandor harus pintar menjaga lisan agar tidak terjadi konflik antara mandor dengan karyawan. Karena komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif antara mandor dengan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [12] pada penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13] yang melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan insentif terbukti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, keselamatan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sadapan PDP Kahyangan Sumbertenggulun Jember, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan insentif, keselamatan kerja dan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- [1] A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya, 2017.
- [2] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016.
- [3] M. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2016.
- [4] M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- [5] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2012.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [7] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [8] S. Chairunnisa, F. K. Marpaung, and D. K. Rangkuti, "Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Sinar Graha Indonusa," *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa* vol. 14, no. 1, pp. 1-15, 2020.
- [9] A. I. Fanani and I. P. Adi, "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Honda Prospect Pasuruan," *J. Econ. Bus.*, vol. 1, no. 2, pp. 34-45, 2020.
- [10] S. Kumajas, C. Kojo, and G. Sendow, "The Influence of Organization Culture, Occupation Safety and Health, and Direct Compensation for Employee Performance Contract at The Aston Hotel Manado," *J. EMBA*, vol. 7, no. 3, pp. 4174-4182, 2019.
- [11] M. Dahlan, L. Mananeke, and L. Dotulong, "Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang," *J. EMBA*, vol. 2, no. 2, pp. 1429-1439, 2014.
- [12] R. Wahyu Indra Pratama Perangin Angin, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 10, pp. 1-16 2021.
- [13] D. Shinta and M. Siagian, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Distribusindo," *E-Jurnal Apresiasi Ekon.*, vol. 8, no. (2), pp. 338-346, 2020.

