



Pengaruh Komunikasi, Insentif dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Murah Abadi)

Rafa Putra Arinda Anugerah^{1*}, IGG Heru Marwanto², Yogi Yunanto³

¹⁻³Universitas Kediri, Indonesia

E-mail : rafaanugerah25@gmail.com, herumarwanto@unik-kediri.ac.id,
yogiyunanto@unik-kediri.ac.id

Alamat: Jl.Selomangleng No.1 Kecamatan Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur

Korespondensi penulis: rafaanugerah25@gmail.com*

Abstract. *This study aims to examine the effect of communication, incentives, and tenure on employee performance at CV Murah Abadi. The research uses a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 85 employees. Data collection was carried out through questionnaires, interviews, and observations. The results showed that communication, incentives, and tenure had significant partial and simultaneous effects on employee performance. The implications of this study highlight the importance of internal communication quality, a fair incentive system, and the role of employee tenure in improving organizational productivity.*

Keywords: *Communication, CV Murah Abadi, Employee Performance, Incentives, Work Tenure.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Murah Abadi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 85 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, insentif, dan masa kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya kualitas komunikasi internal, sistem insentif yang adil, serta peran masa kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata kunci: Komunikasi, Insentif, Masa Kerja, Kinerja Karyawan, CV Murah Abadi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam terlaksananya seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga aspek ini perlu dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Yunanto, 2024). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya komunikasi, insentif, dan masa kerja. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi organisasi dalam mencapai sasaran, sehingga manajemen perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar dapat mengambil keputusan secara tepat dan efektif (Satriyono & Rukmini, 2023).

Komunikasi yang efektif mendukung koordinasi kerja dan mengurangi potensi kesalahpahaman. Insentif berperan sebagai motivasi tambahan yang dapat meningkatkan semangat kerja. Sementara itu, masa kerja mencerminkan pengalaman dan pemahaman terhadap pekerjaan yang secara tidak langsung berkontribusi pada kualitas kinerja.

CV Murah Abadi sebagai perusahaan di bidang konstruksi menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas dan efektivitas karyawan. Masih ditemukan hambatan komunikasi, ketidakpuasan terhadap sistem insentif, serta ketimpangan antara masa kerja dan kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh komunikasi, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Murah Abadi. Pemahaman terhadap ketiga variabel ini menjadi penting karena kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam keberhasilan organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh komunikasi internal, sistem penghargaan, dan pengalaman kerja (Samhudi et al., 2022).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi (Pangestu & Aryati, 2024). Menurut (Robbins & Coulter, 2019), indikator kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian dalam bekerja, serta komitmen terhadap organisasi. Dengan memahami indikator kinerja secara menyeluruh, organisasi dapat menyusun sistem evaluasi yang objektif dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal (Pangestu & Aryati, 2024).

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi yang memiliki peran sentral dalam koordinasi kerja dan hubungan antarindividu dalam organisasi. Komunikasi dapat berlangsung secara verbal maupun non-verbal (Mukarom, 2020). Efektivitas komunikasi ditentukan oleh beberapa faktor, seperti kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas penyampaian pesan, pemahaman terhadap isi pesan, perubahan sikap akibat komunikasi, serta kualitas hubungan interpersonal yang terbentuk (Mangkunegara, 2020). Komunikasi yang tidak berjalan efektif sering kali menjadi pemicu

utama konflik dan rendahnya koordinasi kerja (Junaidy, 2022), sehingga efektivitas komunikasi menjadi aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi.

Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerjanya. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Almaududi et al., 2021). (Fatimah et al., 2020) menyebutkan bahwa indikator insentif mencakup kinerja individu, lama kerja, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan pemberian insentif. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan organisasi (Rahayu & Ruhamak, n.d.). Insentif yang tidak diberikan secara adil dapat menurunkan motivasi dan memunculkan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh (Syarif, 2022) bahwa insentif merupakan alat yang sensitif dalam membangun semangat kerja karyawan.

Masa Kerja

Masa kerja mengacu pada durasi waktu seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi dan berkaitan erat dengan pengalaman serta pemahaman terhadap sistem kerja organisasi (Supriyatna, 2020). Masa kerja dapat memengaruhi peningkatan keterampilan dan efisiensi kerja. Indikator masa kerja meliputi pengalaman kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Zola & Candra, 2021). (Tambunan, 2021) menyatakan bahwa masa kerja yang panjang memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan menyelesaikan pekerjaan secara efisien tanpa banyak kesalahan, sehingga berdampak langsung pada produktivitas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan generalisasi dan pemahaman yang dapat diuji secara statistik (Marwanto, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Murah Abadi sebanyak 85 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan observasi. Instrumen diuji menggunakan validitas dan reliabilitas, sedangkan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas,

dan heteroskedastisitas). Metode kuantitatif ini dianggap tepat karena bertujuan mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan dapat diuji menggunakan teknik statistik, serta sesuai dengan pendekatan asosiatif yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel (Ali et al., 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r-tabel	Nilai r-hitung	Nilai signifikansi	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,213	0,715	0,000	VALID
	X1.2	0,213	0,596	0,000	VALID
	X1.3	0,213	0,697	0,000	VALID
	X1.4	0,213	0,685	0,000	VALID
	X1.5	0,213	0,694	0,000	VALID
	X1.6	0,213	0,603	0,000	VALID
Insentif (X2)	X2.1	0,213	0,687	0,000	VALID
	X2.2	0,213	0,615	0,000	VALID
	X2.3	0,213	0,651	0,000	VALID
	X2.4	0,213	0,662	0,000	VALID
	X2.5	0,213	0,505	0,000	VALID
	X2.6	0,213	0,671	0,000	VALID
Masa Kerja (X3)	X3.1	0,213	0,542	0,000	VALID
	X3.2	0,213	0,575	0,000	VALID
	X3.3	0,213	0,676	0,000	VALID
	X3.4	0,213	0,495	0,000	VALID
	X3.5	0,213	0,657	0,000	VALID
	X3.6	0,213	0,649	0,000	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,213	0,649	0,000	VALID
	Y1.2	0,213	0,731	0,000	VALID
	Y1.3	0,213	0,601	0,000	VALID
	Y1.4	0,213	0,568	0,000	VALID
	Y1.5	0,213	0,528	0,000	VALID
	Y1.6	0,213	0,606	0,000	VALID

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

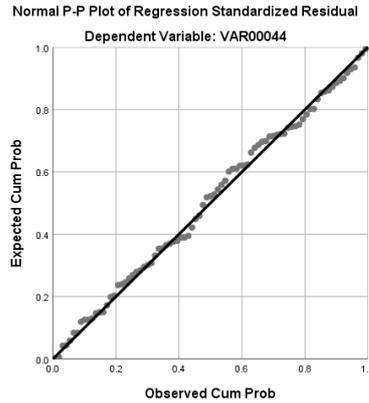
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,213) dan signifikansi < 0,05, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.765	Reliabel
Insentif (X2)	0.753	Reliabel
Masa Kerja (X3)	0.740	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.746	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu Komunikasi (0,765), Insentif (0,753), Masa Kerja (0,740), dan Kinerja Karyawan (0,746), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 1. Kurva Normal P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan gambar kurva p-plot di atas terlihat titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berarti dari kurva ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11701904
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.047
	Positive	.034
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

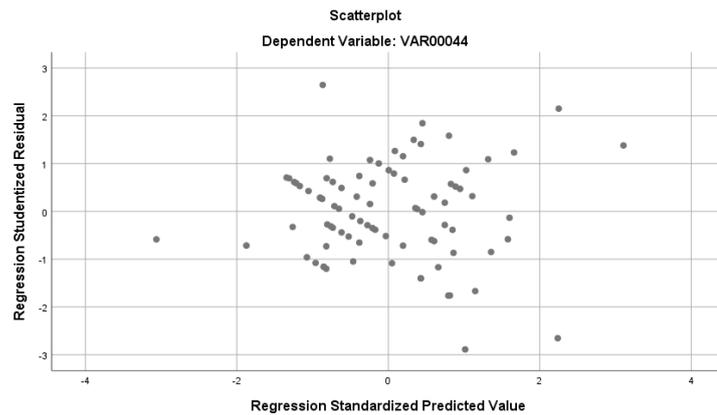
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan dari hasil normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov diatas maka didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan grafik scatterplot yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Komunikasi (X1)	.791 1.264
	Insentif (X2)	.746 1.341
	Masa Kerja (X3)	.900 1.112

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa:

- Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1.264, yang lebih kecil dari 10.00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada variabel ini.
- Variabel insentif (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.341, yang juga lebih kecil dari 10.00, sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel insentif.
- Variabel masa kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1.112, yang lebih kecil dari 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel masa kerja.

Dengan demikian, seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas, sehingga layak untuk digunakan dalam model regresi.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.799	2.676		1.046	.299
	Komunikasi (X1)	.276	.090	.281	3.057	.003
	Insentif (X2)	.459	.092	.472	4.977	.000
	Masa Kerja (X3)	.158	.185	.074	.856	.395

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X1), insentif (X2), dan masa kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Murah Abadi. Bentuk umum dari persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,799 + 0,276X1 + 0,459X2 + 0,158X3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan dan disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,799 menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi (X1), insentif (X2), dan masa kerja (X3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 2,799. Nilai signifikansi sebesar 0,299 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan secara statistik, artinya tidak berpengaruh nyata terhadap model regresi.
- Koefisien regresi X1 (Komunikasi) sebesar 0,276 menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam komunikasi diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,276. Nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik.
- Koefisien regresi X2 (Insentif) sebesar 0,459 menunjukkan adanya hubungan positif antara insentif dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam insentif diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik.

- d) Koefisien regresi X3 (Masa Kerja) sebesar 0,158 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara masa kerja dan kinerja karyawan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,395 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik, sehingga variabel ini tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dalam model ini.

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.799	2.676		1.046	.299
	Komunikasi (X1)	.276	.090	.281	3.057	.003
	Insentif (X2)	.459	.092	.472	4.977	.000
	Masa Kerja (X3)	.158	.185	.074	.856	.395

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,057 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,990 ($3,057 > 1,990$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Murah Abadi. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,003 < 0,05$).

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,977 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,990 ($4,977 > 1,990$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Murah Abadi. Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pengaruh Masa Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,856 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,990 ($0,856 < 1,990$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Murah Abadi. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,395, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,395 > 0,05$).

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.489	3	106.830	22.740	.000 ^b
	Residual	380.523	81	4.698		
	Total	701.012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1), Insentif (X2), Masa Kerja (X3)

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2025)

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 22,740 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,11 ($22,740 > 3,11$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel Komunikasi (X1), Insentif (X2), dan Masa Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Murah Abadi.

Adapun hasil pembahasan dari masing-masing hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Murah Abadi. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,057, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,990, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka, hipotesis pertama diterima.

Artinya, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman, kerja sama, dan penyampaian informasi antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Variabel insentif juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 4,977 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang sesuai dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t, variabel masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Murah Abadi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,856, lebih kecil dari t tabel sebesar 1,990, serta nilai signifikansi $0,395 > 0,05$. Maka, hipotesis ketiga ditolak.

Artinya, meskipun masa kerja berkontribusi terhadap pengalaman, namun dalam penelitian ini, lama bekerja tidak terbukti secara statistik memengaruhi kinerja secara langsung. Kemungkinan, faktor-faktor lain seperti pelatihan, lingkungan kerja, atau motivasi lebih menentukan performa kerja dibandingkan lama bekerja.

Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi, insentif, dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 22,740 lebih besar dari F tabel sebesar 3,11, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat diterima.

Dengan kata lain, kombinasi ketiga faktor ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,057, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,990, dan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
- 2) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 4,977 yang lebih besar dari t tabel 1,990, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, insentif yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.
- 3) Masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,856 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,395 ($> 0,05$). Ini berarti masa kerja secara statistik tidak berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV Murah Abadi, karena tidak semua karyawan yang memiliki masa kerja panjang otomatis mengalami peningkatan kemampuan atau produktivitas. Ada kemungkinan terjadi stagnasi kinerja, terutama jika tidak ada pelatihan lanjutan, promosi jabatan, atau tantangan baru.
- 4) Komunikasi, insentif dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 22,740 lebih besar dari F tabel sebesar 3,11, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini berarti ketiga variabel tersebut bersama-sama memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Saran

- 1) Bagi Perusahaan

CV Murah Abadi disarankan untuk terus memperkuat sistem pemberian insentif secara adil, transparan, dan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Karena insentif terbukti sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, perusahaan harus menjadikannya sebagai strategi utama dalam manajemen SDM. Selain itu, komunikasi juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan komunikasi

interpersonal, sistem pelaporan yang efisien, dan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Meskipun masa kerja tidak berpengaruh signifikan, pengalaman karyawan tetap perlu dihargai melalui pembinaan dan pelatihan lanjutan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, memperluas objek penelitian ke sektor industri lain juga akan memberikan hasil yang lebih komprehensif dan generalis terhadap studi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian*. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Fatimah, et al. (2020). Terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. *[Tidak ada informasi penerbit/jurnal]*
- Heru Marwanto, I. (2024). *Metode penelitian manajemen personalia* (Vol. 4, Issue 1). *[Tidak ada informasi penerbit]*
- Junaidy. (2022). Pengaruh komunikasi antar karyawan (reguler meeting) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan komunikasi sebagai variabel intervening. *MUTAKALLIMIN: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 1–23.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen sumber daya manusia. Sustainability (Switzerland)*, 11(1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Mukarom, Z. (2020). *Teori-teori komunikasi*. *[Tidak ada informasi penerbit]*
- Pangestu, G. S., & Aryati, A. S. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 366–376. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.03>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (n.d.). Pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *[Manuskrip tidak diterbitkan]*, 1–22.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management: A classic approach*. *Journal of Advanced Management Science*, 53(9). *[Verifikasi judul/jurnal disarankan]*

- Samhudi, A., Raesa, S., & Pardani, R. (2022). *Toko Roti Agung*. [Tidak ada informasi jurnal/penerbit]
- Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sukses Mitra Sejahtera). *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 172–190. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6948>
- Supriyatna, Y. (2020). Pengaruh pelatihan, insentif dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. [Tidak ada informasi jurnal], 2507(Februari), 1–9.
- Syarif, A. (2022). Pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(1), 104–117. <https://doi.org/10.33558/optimal.v15i1.2729>
- Tambunan, F. S. (2021). Pengaruh training, masa kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada line produksi OPP PT Simatelex Manufactory Batam (Skripsi). <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/1196>
- Yunanto, D. K. Y. (2024). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang berkelanjutan di pasokan biji kopi di Perkebunan Kopi Satak Kediri Daerah. [Tidak ada informasi jurnal/penerbit], 184–197.
- Zola, F. S., & Candra, Y. (2021). *Jurnal Ekobistek*, 10(4), 213–220. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i4.847>