

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI PEMIMPIN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH ARGON MEDIKA MEDAN

Author:

Chairul Anwar HS¹
Fitra Arlina Nasution²
Irvan Malay³
Rifky Budi Setiawan⁴

Afiliation:

Universitas Pembangunan Pancabudi^{1,2,3,4}

Corresponding email

chairulanwarhs03@gmail.com
fitraarlina8@gmail.com
irvanmalay@dosen.pancabudi.ac.id
rifkybudi@dosen.pancabudi.ac.id



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi pemimpin dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medika Medan. Jenis penelitian dalam jurnal ini adalah penelitian kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi dengan seluruh populasi karyawan PT. Anugrah Argon Medika Medan dan sampel sebanyak 50 orang. Teknik analisis data menggunakan uji deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 29.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari thitung > ttabel ($4,195 > 2,011$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai thitung > ttabel ($4,082 > 2,011$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$). Pada saat yang sama, Komunikasi dan Insentif mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Anugrah Argon Medika Medan adalah nilai 0,574 atau 57,4%.

Kata kunci: Insentif, Kinerja Karyawan, Komunikasi Pemimpin

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, kunci keberhasilan perusahaan tidak hanya terletak pada produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga pada kinerja dan kontribusi karyawannya. Seiring dengan itu, peran pemimpin dalam membimbing, memberi inspirasi, dan memotivasi karyawan menjadi semakin penting. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan bertanggung jawab untuk menetapkan arah strategis, membuat keputusan dan memastikan bahwa sumber daya perusahaan digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan yang

ditetapkan.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan. (Badeni, 2013). Pemimpin adalah individu yang memiliki visi dan mencapai tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan atau otoritas. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, di mana seorang pemimpin dalam kelompok dapat mendorong anggota untuk bekerja dengan rela dan antusias demi mencapai tujuan bersama (Sahira, Nasution & Sebayang, 2024). Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam suatu perusahaan, dari kepemimpinan otoriter hingga kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan otoriter cenderung didasarkan pada perintah dan kontrol langsung, sementara kepemimpinan demokratis lebih berfokus pada partisipasi dan pengambilan keputusan bersama.

Komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam industri perkebunan, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Andini & Nasution, 2024).

Orang-orang yang memimpin dalam perusahaan juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat agar efektif dalam memengaruhi dan memotivasi anggota tim. Keunggulan seorang pemimpin adalah keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, yang sangat bergantung pada peranan pemimpin, kemajuan atau perkembangan perusahaan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi anggota tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan konstruktif. (Tarigan & Setiawan, 2024). Kemampuan untuk menyampaikan visi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membangun hubungan kerja yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Keterampilan komunikasi para pemimpin telah diakui sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi budaya perusahaan dan kinerja karyawan. (AP Mangkunegara, 2017) meyakini bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, pemahaman, dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan.

Selain itu, seorang pemimpin juga harus mampu merancang dan menerapkan strategi insentif yang efektif untuk memotivasi karyawan. Insentif yang tepat dapat mencakup bonus kinerja, pengakuan prestasi, atau peluang pengembangan karier, yang semuanya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Insentif yang dirancang dengan baik tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Menurut (Marceline dkk., 2021) Insentif adalah kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik terkait dengan gaji atau tidak, atas dasar menghasilkan produk yang melampaui target yang ditetapkan.

PT Anugrah Argon Medika Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri kesehatan yang sangat dinamis, tantangan dalam menjamin mutu pelayanan dan kepuasan pasien semakin kompleks. Kinerja karyawan di perusahaan ini tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga berdampak langsung pada kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan.

Dalam menghadapi dinamika tersebut, peran keterampilan komunikasi pemimpin dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Argon Medika Medan menjadi sangat penting. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi perusahaan dengan jelas dan menginspirasi tim dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Di sisi lain, insentif yang dirancang dengan baik juga dapat menjadi

pendorong yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, masih terdapat hal-hal yang kurang jelas dalam hal kepemimpinan di perusahaan ini. Artinya, surat peringatan tidak diberikan langsung saat terjadi kesalahan, melainkan setelah kesalahan tersebut terjadi berulang kali. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin. Namun, dalam mengelola karyawan di PT Anugrah Argon Medika Medan, diperlukan ketegasan dalam hal ini agar para karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama secara berulang-ulang. Selain itu, ada beberapa permasalahan insentif lembur yang dihadapi perusahaan, yaitu pemberian insentif lembur yang kurang tepat.

Hasil kinerja petugas gudang, proses picking produk saat ini dilakukan scan terlebih dahulu kemudian baru DO (Delivery Order) dibagi ke tim picking karena untuk menghindari pembatalan DO (Delivery order) setelah barang diambil. Tidak akan ada penambahan jumlah petugas picker pada tahun 2022 dan 2023, sehingga terdapat peningkatan sales pada tahun 2022 dan 2023 sebesar 19,5%. Petugas picker yang memiliki % (persen) kontribusi di bawah rata-rata (<6,5%) pada tahun 2022 sebanyak 8 orang. Sementara itu, petugas picker memiliki % (persen) kontribusi di bawah rata-rata (<6,5%) pada tahun 2023, yaitu sebanyak 9 orang. Proses picking yang dilakukan masih belum memiliki distribusi kontribusi yang merata antara petugas picker baik tahun 2022 dan tahun 2023. Jadi, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada % kontribusi by sales vs % kontribusi by volume vs % kontribusi SO (Sales Order). Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi atas petugas picker dengan % kontribusi < 6,5% sehingga keseluruhan petugas picker dapat dinyatakan produktif.

Dalam konteks ini, keterampilan komunikasi dan insentif pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami bagaimana keterampilan komunikasi dan insentif memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hal ini tidak hanya akan menguntungkan perusahaan secara langsung melalui peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Dengan memahami bagaimana keterampilan komunikasi pemimpin dan insentif memengaruhi kinerja karyawan di PT Anugrah Argon Medika Medan, perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas operasional dan pelayanan kepada pasien. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan pasien tetapi juga akan memperkuat posisi perusahaan sebagai penyedia layanan kesehatan terkemuka di Medan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara keterampilan komunikasi pemimpin, pemberian insentif, dan kinerja karyawan pada PT Anugrah Argon Medika Medan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika ini, diharapkan kita dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta memperkuat posisi perusahaan di pasar. Dengan memperhatikan faktor-faktor utama ini, PT Anugrah Argon Medika Medan dapat meningkatkan budaya kerja, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Studi Literatur

Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian

kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

Makna komunikasi berasal dari kata latin yaitu “Communis” yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Menurut Cherry dalam Stuart, mengatakan bahwa komunikasi juga berasal dari akar kata dalam bahasa latin “Communico” yang artinya membagi. Rongers dan D. Lawrence Kincaid menegaskan bahwa komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi, menghasilkan saling pengertian yang mendalam (Hafied Cangara, 2019). Menurut Wibowo 2014,p165 komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2016) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Supardi (2016) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan

kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu

Metode Penelitian

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Metode survei akan digunakan untuk mengumpulkan data dari karyawan PT Anugrah Argon Medika Medan mengenai keterampilan komunikasi pemimpin, insentif dan kinerja karyawan. Partisipan dalam penelitian ini akan terdiri dari 100 karyawan dari berbagai posisi di PT Anugrah Argon Medika Medan. Sebanyak 50 sampel yang mewakili berbagai divisi dan departemen akan dipilih. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis regresi linier dapat digunakan untuk menilai hubungan antara variabel independen (keterampilan komunikasi pemimpin, insentif) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Uji statistik yang tepat akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel komunikasi (X1), 4 pertanyaan untuk variabel insentif (X2), dan 7 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT. Anugrah Argon Medika Medan berjumlah 50 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel daftar periksa.

Tabel 1 Skala Pengukuran Likert

Penyataan	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Tidak setuju	3
tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala ukuran di atas digunakan dengan baik dalam menghitung variabel independen X1 dan X2 (komunikasi dan insentif) dan variabel dependen Y, kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 29 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan

valid, begitu pula sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini dilakukan uji signifikansi yaitu membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk derajat kebebasan (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah responden, maka diperoleh $df = 50 - 2$ atau $df = 48$ dengan α 5% maka diperoleh $r_{tabel} = 0.2787$, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel	r Hitung	Keterangan
Komunikasi Pemimpin (X1)	Pernyataan 1	0.2787	0.764	Valid
	Pernyataan 2	0.2787	0.819	Valid
	Pernyataan 3	0.2787	0.751	Valid
	Pernyataan 4	0.2787	0.751	Valid
	Pernyataan 5	0.2787	0.738	Valid
Insentif (X2)	Pernyataan 1	0.2787	0.603	Valid
	Pernyataan 2	0.2787	0.446	Valid
	Pernyataan 3	0.2787	0.528	Valid
	Pernyataan 4	0.2787	0.588	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0.2787	0.780	Valid
	Pernyataan 2	0.2787	0.674	Valid
	Pernyataan 3	0.2787	0.760	Valid
	Pernyataan 4	0.2787	0.700	Valid
	Pernyataan 5	0.2787	0.772	Valid
	Pernyataan 6	0.2787	0.766	Valid
	Pernyataan 7	0.2787	0.796	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 29 pada tabel 6 diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 16 pernyataan yang diberikan kepada 50 responden, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dapat dilihat melalui reliabilitas statistik pada Cronbach alpha dalam perhitungan menggunakan SPSS versi 29 yang diukur dengan skala 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1 maka instrumen dinyatakan semakin reliabel. Dalam penelitian ini ketentuan penentuan tingkat reliabilitas didasarkan pada syarat reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 dan sebaliknya jika nilai cronbach alpha < 0.60 maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 29 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	N Jumlah Item	Informasi
Komunikasi Pemimpin (X1)	0.906	5	Dapat diandalkan
Insentif (X2)	0.612	4	Dapat diandalkan
Kinerja Karyawan (Y)	0.919	7	Dapat diandalkan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0.60 dengan jumlah responden (n) = 50. Jadi semua variabel bebas dari uji reliabilitas dan telah terbukti reliabilitasnya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1) dan (X2) secara individual mempengaruhi variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, uji-t dilakukan menggunakan program SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka model regresi tersebut signifikan. Dengan tingkat signifikansi 0,05, $df = nk-1 = 50-2-1 = 47$, dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel, dan dengan menggunakan uji t dan arah dapat ditentukan bahwa t tabel pada penelitian ini adalah 2,011. Hasil uji t ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Koefisien Non Standar		Koefisien Standar	T	Tanda tangan.	Statistika Kolinearitas	
		B	Standar kesalahan	Bahasa Inggris			Toleransi	Bahasa Indonesia: VIF
1	(Konstan)	5.181	5.263 orang		,798	,429		
	Komunikasi	,774	,188	,495	4.195	,000	,952	1.050 tahun
	Insentif	,616	,250	,269	4.082	,000	,952	1.050 tahun

A. Variabel Terikat: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial (uji-t) dengan menggunakan SPSS versi 29 yaitu tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,195 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Dalam penelitian ini komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari nilai thitung $>$ ttabel ($4,195 > 2,011$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dalam hal ini H1 diterima artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medika Medan. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4,082 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Dalam penelitian ini, insentif mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana terlihat dari nilai thitung $>$ ttabel ($4,082 > 2,011$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dalam hal ini H2 diterima yang berarti insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medika Medan

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijelaskan melalui hipotesis penelitian sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya dan dikorelasikan dengan hasil penelitian terdahulu serta didukung oleh teori, untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses pemindahan informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Selain itu, komunikasi kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang untuk memengaruhi sekelompok orang atau bawahan agar mau bekerja sama dan berusaha dengan penuh semangat dan percaya diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, komunikasi yang ada di PT. Anugrah Argon Medika Medan, para pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik kepada para karyawan dan selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan sehingga para karyawan tidak merasa canggung ketika berbicara dengan para pemimpin. Manfaat atau keuntungan komunikasi dapat ditunjukkan melalui beberapa indikator, antara lain: Pemahaman, Ketenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik, tindakan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, variabel Komunikasi Pemimpin (X1) terlihat memiliki nilai t sebesar 4,195 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dalam penelitian ini komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari thitung > ttabel ($4,195 > 2,011$) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. ($0,000 < 0,05$). Dalam penelitian ini H_1 diterima yang berarti komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medika Medan.

Insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi kinerja standar. Insentif karyawan adalah bonus yang diterima setelah mereka berhasil mencapai atau menyelesaikan pekerjaan tertentu. Pekerjaan ini berbeda dengan tugas sehari-hari yang dimiliki karyawan. Manfaat atau keuntungan insentif dapat dibentuk melalui beberapa indikator, antara lain: Piecework, Bonus, Lembur, Jaminan Sosial.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial melalui tabel koefisien pengaruh antara variabel Insentif (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,082 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dalam penelitian ini insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari thitung > ttabel ($4,082 > 2,011$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$). Dalam hal ini H_2 diterima yang berarti insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medika Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan pada tabel Anova uji f secara simultan diperoleh nilai f sebesar 16,148. Analisis temuan dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung > f tabel atau dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Anugrah Argon Medika Medan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Komunikasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Argon Medika Medan: Berdasarkan hasil uji parsial (uji- t) komunikasi pemimpin memiliki nilai t hitung sebesar $4,195 > t$ tabel 2,011 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medika Medan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) insentif memiliki nilai t hitung sebesar $4,082 > t$ tabel sebesar 2,011 dengan taraf signifikansi $0,027 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medika Medan. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) diperoleh nilai f hitung sebesar $16,148 > f$ tabel 3,19 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi pemimpin dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. di PT. Anugrah Argon Medika Medan.

Referensi

- Badeni, M.A. (2013). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro

- Gobel, K., Tatimu, V., dan Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Transmart Bahu Mall Manado. Produktivitas. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/produktivitas/article/view/45950>
- Hasibuan, M.S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-18) (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, P.S, Nasution, S.U.A., Prasetya, M.Y.E., dan Supriyono, 2024. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek PT. Wika-Bumi Karso KSO Deli Serdang. Jurnal Pendidikan Tambusai Vol 9 No.1 hal 1083-1090
- Malay, I., Syahrani, AA, Silvana, A., (2024). Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dengan Pekerjaan Layanan Lapangan. Jurnal Internasional <https://journal.ysmk.or.id/index.php/IJMEA/article/view/102>
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Pemuda Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Penerbit PT. Rosdakarya Youth, Bandung.
- Marceline, C., Simanjuntak, DCY., (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Jurnal Ekonomi <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/artikel/tampilan/2036>
- Nisa Andini & Fitra Arlina Nasution. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keterampilan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Regional I. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan* 11(1).18. <https://governance.lkispol.or.id/index.php/description/article/view/285/270>
- Nuramalia, N. (2016). Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera elatan. Jurnal Inovasi. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalinovasi/article/download/661/355>
- Nuriana, W., & Soehari, T.D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Academika*. https://www.academia.edu/download/61564340/03_PENGARUH_KOMPENSASI_KEPEMPINAN-Wulan_Nuriana-EDIT20191219-35293-zat6er.pdf

- Rangkuti, D.A., Chairunnisa, S., dan ... (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Graha Indonesia. Jurnal Global. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/203>
- Rosdakarya Youth, Bandung. Siagian, S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Dua Puluh Tiga. Jakarta: Earth Literacy.
- Sugiyono, PD (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, gabungan dan R&D, vol. 225. Bandung: CV. Alfabet.
- Sugiyono, PD (2019). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Penerbit CV. Alfabet: Bandung.
- Wibowo, W. (2016). Manajemen Kinerja (Ketiga). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industry MM2100 Cikarang. EKONOMI-IKRAITH.<https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/EKONOMI-IKRAITH/artikel/unduh/2465/1852>
- Suhendro, PP, Zakiatuzzahrah, Z., & ... (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan di CV Centrum Teknik
- Tarigan, M.T., & Setiawan, R.B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Delia. Jurnal Masyarakat Internasional .<https://journal.ysmk.or.id/index.php/IJSL/article/view/87>
- Taufiqqurrahman, T., & Nasution, F.A. (2024). Analisis Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan). Inovatif: Jurnal Sosial. <http://j-innovative.org/index.php/Inovatif/article/view/7872>