



# PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK CABANG PURI INDAH

Nina Shabrina<sup>\*)</sup>  
nina.shabrina85@gmail.com

## ABSTRAK

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK CABANG PURI INDAH.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan pemberian insentif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala likert. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa untuk variable komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9.221$  dengan signifikansi  $t$  sebesar 0.000 dan variable komitmen organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 13.756$  dengan signifikansi  $t$  sebesar 0.000 serta untuk variable pemberian insentif diperoleh nilai  $t_{hitung} = 15.538$  dengan signifikansi  $t$  sebesar 0.000. Hasil uji hipotesis secara simultan antara variable komunikasi (X1), komitmen Organisasi (X2) dan Insentif (X3) terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $F_{hitung} = 90.128$  dengan signifikansi  $f$  sebesar 0.000. Sedangkan berdasarkan jumlah responden 70 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1.667$  dan  $F_{tabel} = 1.82$ . Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa variable komunikasi, komitmen organisasi dan pemberian insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh model regresi berganda  $Y = 4.027 + 0.053X_1 + 0.277X_2 + 0.582X_3$ .

Kata Kunci : Komunikasi, Komitmen Organisasi, Insentif dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

**ANALYSIS OF THE COMMUNICATIONS EFFECT, PROVISION OF INCENTIVES AND ORGANIZATION COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK PURI INDAH BRANCH.** This research was conducted to the employees at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Puri Indah Branch. This study is using quantitative survey techniques. Enclosed questionnaire used as data collection instrument with Likert scale from the total population of 70 people, with the sample of 70 employees respondents at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Puri Indah Branch. The analysis technique used is Validity Test, Reliability Test, Heteroskedasticity Test, Multicollinearity Test, Determination Test, Hypothesis Test using simple and multiple Regression Model, T Test and F Test. There is a significant positive influence and leadership (X1) on employee performance (Y). There is a positive and significant effect Organizational Commitment (X2) on employee performance (Y). There is a positive and significant impact Incentive (X3) on employee performance (Y). There is a positive and significant influence simultaneously between Communications (X1) Organizational commitment (X2) and incentives (X3) on employee performance (Y).

Keywords: Communication, Organizational commitment, Incentives, and Employee Performance

\*) Dosen Program Studi Manajemen Universitas Pamulang, FE UNPAM



## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan ancaman, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Globalisasi yang terjadi di pasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Namun demikian juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang akan muncul. Dalam suasana bisnis seperti ini, Sumber Daya Manusia (SDM) didalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer lain.

Para manajer SDM saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis, yaitu berperan dalam membantu organisasi untuk memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan yang berkaitan dengan *down-sizing*, *restrukturisasi* dan persaingan global dengan memberikan kontribusi yang bernilai tambah bagi keberhasilan bisnis. Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, baik melalui pelatihan, pemberian insentif, jenjang karier, dan lain sebagainya. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Dalam suatu perusahaan yang sudah besar dan berkembang, terkadang dilakukan pemisahan unit-unit atau bagian-bagian dalam perusahaan menjadi lebih spesifik. Pemisahan ini kemungkinan akan menyebabkan komunikasi antar pegawai menjadi terhambat, komunikasi tidak berjalan secara efektif, karena masing-masing unit terpisah memiliki *task duty* serta visi masing-masing.

Hal ini menyebabkan setiap pegawai pada masing-masing sentra terfokus pada pekerjaan di masing-masing unit atau bagian tersebut tanpa melakukan komunikasi dengan pegawai lainnya. Adanya pemisahan ini juga menyebabkan struktur komunikasi menjadi terbagi-bagi atau terpisah-pisah. Kondisi ini diduga menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain komunikasi yang efektif, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komitmen para pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting.

Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi manajemen sumber daya manusia. Pengertian komitmen saat ini, tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai bekerja di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, pegawai mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan.

Hal ini hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan. Perasaan senang dan terpuaskan juga diperoleh dari keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan keterlibatan tersebut, pegawai merasa bertanggung jawab dan merasa memiliki terhadap perusahaan. Selain hal tersebut, masih banyak faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, salah satu diantaranya adalah kepercayaan terhadap manajemen.

Pegawai yang tidak punya kepercayaan kepada manajemen, kecil kemungkinannya mereka punya komitmen tinggi. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai mengharapkan imbalan yang sesuai dari perusahaan. Selain memberikan gaji setiap bulan



yang ditetapkan berdasarkan golongan dan jabatan, sebagian perusahaan juga memberikan insentif kepada pegawai. Pemberian insentif ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan visi dan *task duty* masing-masing unit dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dan juga akan mempengaruhi insentif yang diperoleh pegawai.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah salah satu perusahaan perbankan yang menuntut kinerja optimal dari seluruh pegawai dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan melakukan pembukaan banyak kantor cabang dan kantor cabang pembantu, guna melebarkan jaringannya agar dapat lebih terjangkau oleh masyarakat Indonesia. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, BMI Cabang Puri Indah melaksanakan program pengembangan SDM. Dengan melaksanakan program tersebut BMI Cabang Puri Indah mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap nasabah juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap nasabah akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya ekonomi, melainkan juga kepercayaan masyarakat terhadap BMI. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Bank Muamalat Indonesia masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung kinerja khususnya Pegawai di Bank Muamalat Indonesia Cabang Puri Indah.



## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dan berkaitan dengan komunikasi, komitmen organisasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Puri Indah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penghargaan yang diberikan Bank Muamalat Indonesia Cabang Puri Indah terhadap karyawannya belum optimal.
2. Tanggung jawab yang diberikan dirasakan tidak sebanding dengan gaji yang diperoleh.
3. Proses dalam pencapaian target kinerja dirasakan sangat sulit dikarenakan kurang didukung oleh strategi perusahaan terutama strategis dalam pemasaran.
4. Dalam pencapaian karir karyawan secara umum dirasakan sangat lambat terutama untuk level manajer.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Puri Indah?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Puri Indah?
3. Apakah pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Puri Indah?
4. Apakah Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Puri Indah secara simultan?

## II. TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

### A. Kajian Pustaka

Menurut (Rogers dalam Cangara,2006), komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Manusia adalah makhluk sosial yang tergantung, mandiri dan saling terkait dengan orang lain di lingkungannya. Satu-satunya alat untuk dapat mencapai hubungan yang dekat dengan orang lain di lingkungannya adalah komunikasi, baik melalui bahasa *verbal* maupun bahasa *non verbal*. Komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku *verbal* dan *non verbal*. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih (Mulyana,2004).Komunikasi berperan dalam tiga jenis peran manajerial, yaitu:

1. Berperan antar pribadinya, manajer bertindak sebagai simbol dan pemimpin serta sebagai coordinator unit organisasinya. Dia akan berinteraksi dengan bawahan, pelanggan, pemasok dan rekan setingkatnya dan juga dengan atasannya.
2. Berperan informasionalnya, manajer akan selalu mencariinformasi dari rekan setingkat, bawahan, pemasok dalam organisasinya, serta kontak pribadi lainnya mengenai
3. segala upaya yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan tanggung jawabnya.
4. Berperan keputusannya, manajer menangani gangguan dalam unit organisasinya dan menangani pengalokasian sumber daya kepada bagian-bagian yang membutuhkannya.

Komitmen organisasi dapatdidefinisikansebagai*relative strengthof an individual's identification with an involvement in a particular organization*menurutAranya dalam (Prasetyono dan Kompyurini, 2007) mendefinisikan komitmen sebagai:

- a) Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
- b) Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
- c) Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.



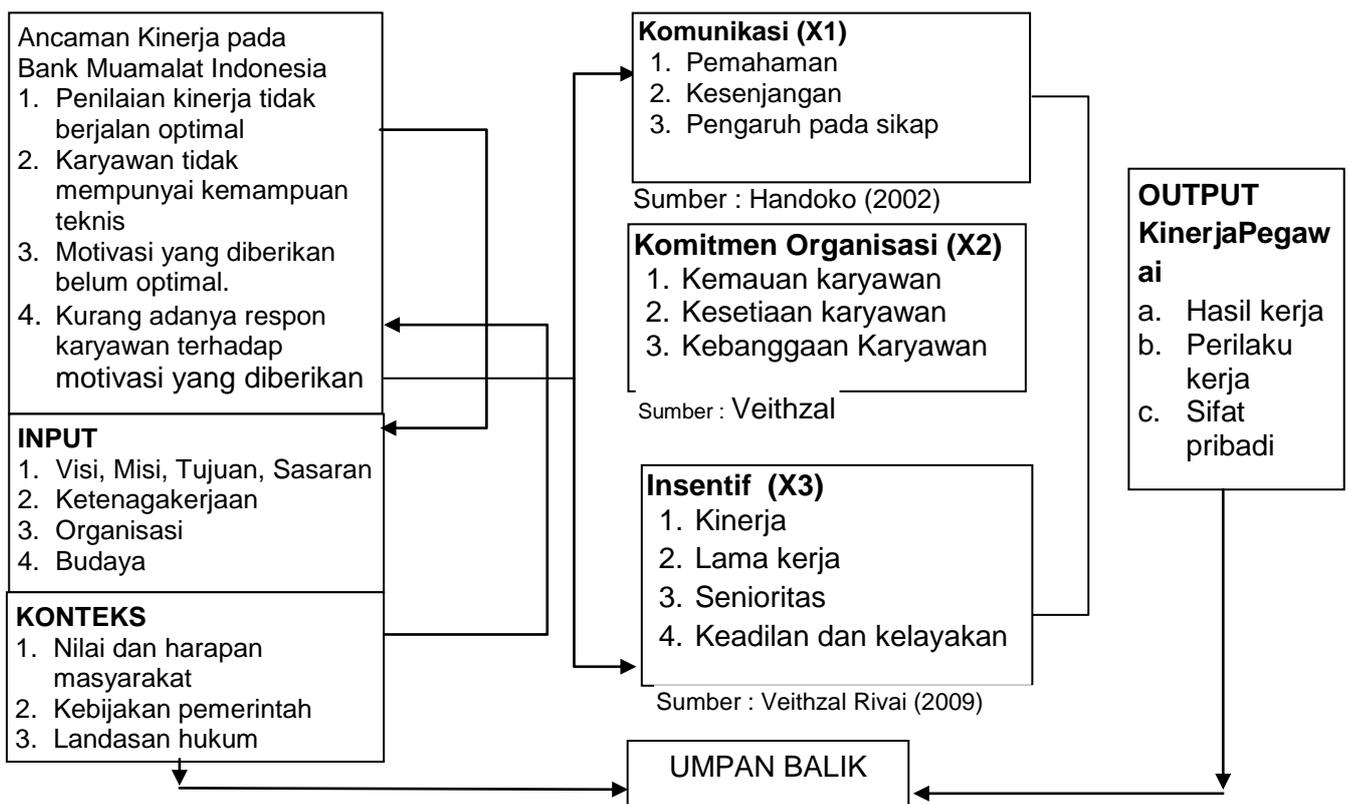
Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Menurut (Hasibuan,2004), insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerjakaryawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentifitu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengantujuanuntukmendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Halini berarti insentif merupakan suatubentukmotivasi bagi karyawanagardalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai olehseseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yangdiberikan kepadanya(Mangkunegara,2005).Secara umumdapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*)merupakan wujud atau keberhasilanpekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya.Penilaiankinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya.Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untukmemberikanumpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengankebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji,pendidikan dan latihan.

### B. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir



### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Metode ini menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menganalisa hubungan antara pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan insentif sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Populasi menurut (Sugiono, 2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan baik level staff dan manager yang berada di Cabang Puri Indah. Jumlah total populasi tersebut sebanyak 84 Orang.

Sampel menurut (Sugiono, 2012) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### A. Hasil Penelitian

Pada teknik analisis regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

##### 1. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Berikut tabel hasil reliabilitas instrument :

##### a. Variabel Komunikasi (X1)

**Tabel 4.1 : Uji Reabilitas Variabel Komunikasi (X1)**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Komunikasi	0,59	0,235	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reabilitas yaitu  $0.59 > 0.235$  dengan ketentuan  $N=10$  taraf signifikan 5%.

##### b. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

**Tabel 4.2 : Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,74	0,235	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reabilitas yaitu  $0.74 > 0.235$  dengan ketentuan  $N=10$  taraf signifikan 5%.

### c. Variabel Insentif (X3)

Tabel 4.3 : Uji Reabilitas Variabel Insentif (X3)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Insentif	0,76	0,235	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel insentif dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reabilitas yaitu  $0.76 > 0.235$  dengan ketentuan  $N=10$  taraf signifikan 5 %.

### d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.4 : Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Kinerja	0,75	0,235	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17

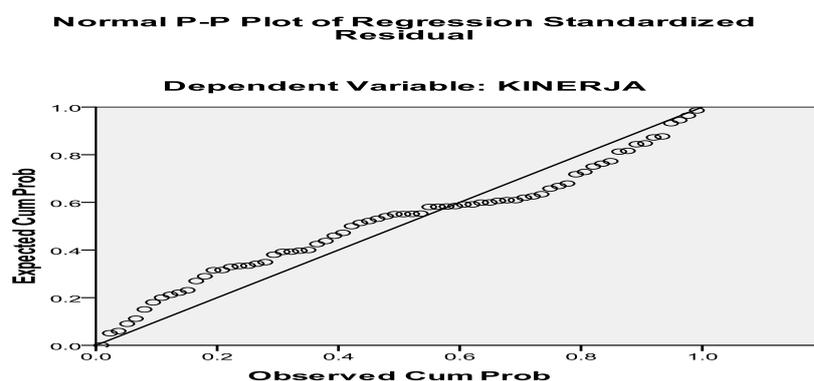
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada Standar Reabilitas yaitu  $0.75 > 0.235$  dengan ketentuan  $N=10$  taraf signifikan 5%.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivarian maupun univarian. Berikut grafik hasil normalitas instrument yang digunakan.

Gambar 4.5 : Grafik Normal P-P plot Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Insentif



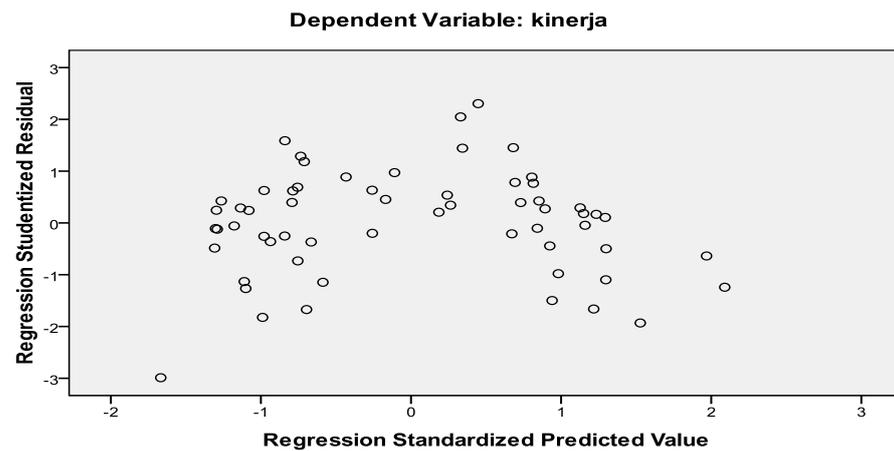
Dari grafik Normal PP-Plot dapat terlihat pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen Komunikasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Insentif (X3) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi Normalitas.

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.219 menunjukkan berarti data residual terdistribusi normal dengan angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov*  $> 0,05$

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah heteroskedastisitas, yaitu varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain hasilnya tetap. Dari gambar scatterplot dibawah, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini

Scatterplot



Scatterplot

**c. Uji Multikolinieritas**

Ketika hasil estimasi statistik (hasil regresi) telah didapat, tidak dengan sendirinya hasil ini bisa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Hasil regresi harus di uji untuk memenuhi asumsi klasik. Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bisa dilakukan. Masalah multikolinieritas muncul jika terdapat hubungan yang sempurna atau pasti diantara satu lebih variabel independen dalam model. Dalam kasus terdapat multikolinieritas yang serius, koefisien regresi tidak lagi menunjukkan pengaruh murni dari variabel independen dalam model. Dengan demikian, bila tujuan dari penelitian adalah mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen secara akurat, masalah multikolinieritas penting untuk diperhitungkan.

**Tabel 4.6 : Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.027	2.300		1.751	.085		
KOMUNIKASI	.053	.087	.060	.616	.540	.312	3.203
KOMITMEN	.277	.131	.295	2.112	.038	.152	6.569
INSENTIF	.582	.126	.573	4.638	.000	.195	5.128

a. Dependent Variable: KINERJA



Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Dari tabel *coefficient* yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk komunikasi sebesar 3.203, nilai VIF untuk komitmen organisasi sebesar 6.569, dan nilai VIF untuk insentif sebesar 5.128. Artinya, nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

### 3. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiono,2012) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Jadi analisa deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud menggeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisa deskriptif dapat meliputi beberapa hal diantaranya distribusi frekuensi jawaban.

#### a. Instrumen Variabel Komunikasi

Penilaian karyawan terhadap komunikasi merupakan salah satu indikator mengenai komunikasi yang diterapkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebanyak 70 orang, sehingga mendapatkan penilaian sebagai berikut :

**Tabel 4.7 : Jawaban Karyawan Terhadap Variabel Komunikasi**

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	20	35	15	0	0
2.	Saya rutin memberitahukan atasan saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung	39	23	8	0	0
3.	Saya menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	16	37	17	0	0
4.	Saya menyampaikan informasi penting mengenai kebijakan baru perusahaan kepada rekan kerja saya	27	25	12	3	3
5.	Saya memberikan arahan kepada rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	23	24	19	4	0
6.	Saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat terhadap karyawan lainnya	22	30	17	1	0
7.	Saya mendamaikan atau menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lainnya	19	24	19	5	3
8.	Saya memberikan dukungan kepada rekan karyawan lainnya	17	19	24	8	2
9.	Saya mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan saya	28	26	16	0	0
10.	Saya memberikan perintah kepada bawahan saya untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang harus dilakukannya dimasa yang akan datang	34	28	7	1	0
	<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>271</b>	<b>154</b>	<b>22</b>	<b>8</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>35</b>	<b>38,71</b>	<b>22</b>	<b>3,14</b>	<b>1,14</b>



Sumber : Data diolah

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan maka diperoleh jawaban dari karyawan tentang variabel komunikasi mendapat respon yang baik dari karyawan, hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan yang telah menjawab 10 pernyataan tentang variabel komunikasi, dimana yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 245 atau 35%, kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 271 atau 38,71%, disusul dengan yang menyatakan “ragu” sebanyak 154 atau 22%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 22 atau 3,14% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 8 atau 1,14%.

Penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap variabel komunikasi ialah sebanyak 39 karyawan yang menjawab “sangat setuju” pada pernyataan ke 2 (saya rutin memberitahukan atasan sayamengenaipekerjaan yang sedang berlangsung) berdasarkan penilaian tersebut maka karyawan merasa puas dengan memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung. Sehingga menimbulkan semangat untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

**b. Instrument Variabel Komitmen Organisasi**

Penilaian karyawan terhadap komitmen organisasi merupakan salah satu indikator mengenai komitmen organisasi yang diterapkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan sebanyak 70 orang, sehingga mendapatkan penilaian sebagai berikut :

**Tabel 4.8: Jawaban Karyawan Terhadap Variabel Komitmen Organisasi**

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri	23	26	20	1	0
2.	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja	37	24	8	1	0
3.	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik	22	31	17	0	0
4.	Mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak ada dikantor	17	40	13	0	0
5.	Motivasi berasal dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan	23	31	16	0	0
6.	Tidak ada unsur paksaan dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa terbebani	22	31	17	0	0
7.	Ketidakhadiran karyawan akan mengganggu kelancaran di unit kerja	28	28	13	1	0
8.	Bersedia mengerjakan pekerjaan baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan	21	18	21	8	2
9.	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang	24	30	16	0	0
10.	Hadir tepat waktu membuat pekerjaan jadi lebih ringan	38	23	9	0	0
	<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>282</b>	<b>150</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>36,42</b>	<b>40,28</b>	<b>21,43</b>	<b>1,57</b>	<b>0,28</b>

Sumber : Data diolah



Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan maka diperoleh jawaban dari karyawan tentang variabel komitmen organisasi mendapat respon yang baik dari karyawan, hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan yang telah menjawab 10 pernyataan tentang variabel komunikasi, dimana yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 255 atau 36,42%, kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 282 atau 40,28%, disusul dengan yang menyatakan “ragu” sebanyak 150 atau 21,43%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 11 atau 1,57% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 2 atau 0,28%.

Penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap variabel komitmen organisasi ialah sebanyak 38 karyawan yang menjawab “sangat setuju” pada pernyataan ke 10 (hadir tepat waktu membuat pekerjaan jadi lebih ringan) berdasarkan penilaian tersebut maka karyawan merasa puas dengan hadir tepat waktu sehingga membuat pekerjaan jadi lebih ringan dan cepat terselesaikan.

**c. Instrument Variabel Insentif**

Penilaian karyawan terhadap insentif merupakan salah satu indikator mengenai insentif yang diterapkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan sebanyak 70 orang, sehingga mendapatkan penilaian sebagai berikut :

**Tabel 4.9 : Jawaban Karyawan Terhadap Variabel Insentif**

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Bagaimana kesesuaian antara insentif yang diberikan dengan hasil kerja karyawan	22	26	17	5	0
2.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian antara sistem penilaian dengan penentuan reward karyawan sudah baik	36	24	7	3	0
3.	Insentif yang Bapak/Ibu terima sudah memuaskan	22	32	15	1	0
4.	Insentif yang Bapak/Ibu terima apakah sudah memenuhi kebutuhan hidup	19	38	13	0	0
5.	Apakah insentif yang diterima selalu mengalami peningkatan	25	29	16	0	0
6.	Dengan adanya insentif apakah menjadi motivasi semangat kerja Bapak/Ibu	24	29	17	0	0
7.	Apakah Tunjangan Hari Raya yang diberikan telah sesuai dengan hasil kerja	19	25	19	3	4
8.	Dengan adanya sistem insentif sekarang membuat sayamerasa betah bekerja diperusahaan ini	23	28	14	5	0
9.	Saya selalu diberitahu secara terperinci mengenai perhitungan insentif yang saya terima	27	29	14	0	0
10.	Saya merasa bahwa sistem insentif sudah cukup memadai, adil dan merata	27	30	8	5	0
	<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>290</b>	<b>140</b>	<b>22</b>	<b>4</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>34,86</b>	<b>41,43</b>	<b>20</b>	<b>3,14</b>	<b>0,57</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan maka diperoleh jawaban dari karyawan tentang variabel insentif mendapat respon yang baik dari karyawan, hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan yang telah menjawab 10 pernyataan



tentang variabel insentif, dimana yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 244 atau 34,86%, kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 290 atau 41,43%, disusul dengan yang menyatakan “ragu” sebanyak 140 atau 20%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 22 atau 3,14% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 4 atau 0,57%.

Penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap variabel insentif ialah sebanyak 36 karyawan yang menjawab “sangat setuju” pada pernyataan ke 2 (bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian antara sistem penilaian dengan penentuan reward karyawan sudah baik) berdasarkan penilaian tersebut maka karyawan merasa puas dengan sistem penilaian dengan penentuan reward yang sudah baik sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah.

**d. Instrument Variabel Kinerja**

Penilaian karyawan terhadap kinerja merupakan salah satu indikator mengenai kinerja yang diterapkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebanyak 70 orang, sehingga mendapatkan penilaian sebagai berikut :

**Tabel 4.10 : Jawaban Karyawan Terhadap Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Tanggung jawab karyawan terhadap bidang pekerjaannya merupakan suatu sikap yang mengikat dalam suatu komunitas tertentu	21	34	14	1	0
2.	Karyawan yang tidak bertanggung jawab cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menghindari dari situasi pekerjaan yang bersifat fisik maupun psikologis	40	21	8	1	0
3.	Karyawan yang bertanggung jawab memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan penuh semangat, karena kepuasan terhadap hasil kerjanya dapat dicapai	16	34	18	2	0
4.	Sebagai karyawan mampu mendorong anggota tim untuk mencari sudut pandang yang berbeda ketika memecahkan masalah secara terbuka	19	39	12	0	0
5.	Saling bertukar informasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan	23	32	15	0	0
6.	Penerapan sanksi terhadap karyawan, seperti teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat, dan bahkan sampai pemecatan kerja bergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya	24	29	17	0	0
7.	Norma yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan	31	33	6	0	0



	dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan dengan baik					
8.	Sebagai karyawan dapat membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	23	28	14	5	0
9.	Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang baik	25	30	13	2	0
10.	Kreatifitas karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan	29	25	9	7	0
	<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>305</b>	<b>126</b>	<b>18</b>	<b>0</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>35,86</b>	<b>43,57</b>	<b>18</b>	<b>2,57</b>	<b>0</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan maka diperoleh jawaban dari karyawan tentang variabel kinerja mendapat respon yang baik dari karyawan, hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan yang telah menjawab 10 pernyataan tentang variabel komunikasi, dimana yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 251 atau 35,86%, kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 305 atau 43,57%, disusul dengan yang menyatakan “ragu” sebanyak 126 atau 18%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 18 atau 2,57% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau 0%.

Penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap variabel kinerja ialah sebanyak 40 karyawan yang menjawab “sangat setuju” pada pernyataan ke 2 (karyawan yang tidak bertanggung jawab cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menghindari dari situasi pekerjaan yang bersifat fisik maupun psikologis) berdasarkan penilaian tersebut karyawan yang tidak bertanggung jawab merasa tidak puas, dengan begini karyawan sudah menyadari bagaimana harus bekerja secara bertanggung jawab. Sehingga dengan adanya kesadaran karyawan dengan bekerja secara bertanggung jawab maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah.

#### 4. Uji Hipotesis

Berikut ini adalah pembahasan dari pengolahan data yang telah dijelaskan sebelumnya :

##### a. Uji Parsial ( Uji t )

##### 1) Pengaruh Variabel Komunikasi terhadap Kinerja

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja dapat dilihat dari table dibawah ini :

**Tabel 4.11 : Uji-t Komunikasi terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	14.368	2.944		4.881	.000
KOMUNIKASI	.663	.072	.745	9.221	.000



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	14.368	2.944		4.881	.000
KOMUNIKASI	.663	.072	.745	9.221	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Jika diperhatikan dari hasil tabel dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 17, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 9.221, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n=70$  adalah sebesar 1.667. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $9.221 > 1.667$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dapat dilihat dari table dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
**Uji t- Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8.212	2.422		3.391	.001
KOMITMEN ORGANISASI	.804	.058	.858	13.756	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Jika diperhatikan dari hasil table dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 17, maka  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi (X2) adalah sebesar 13.756, sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n=70$  adalah sebesar 1.667. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $13.756 > 1.667$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) memang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**3) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari table dibawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Uji-t Insentif terhadap Kinerja**



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4.717	2.368		1.992	.050
INSENTIF	.898	.058	.883	15.538	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Jika diperhatikan dari hasil tabel coefficient dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 17, maka  $t_{hitung}$  untuk variabel insentif (X3) adalah sebesar 15.538, sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n=70$  adalah sebesar 1.667. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $15.538 > 1.667$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif (X3) memang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji F ( Simultan )**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Apabila nilai F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka  $H_0$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang mempengaruhi variabel dependennya. Uji hipotesis secara simultan menggunakan uji F, tertera pada tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Uji-f Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Insentif terhadap Kinerja ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	1305.239	3	435.080	90.128	.000 <sup>a</sup>
Residual	318.604	66	4.827		
Total	1623.843	69			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMUNIKASI, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA

Jika diperhatikan dari hasil ANOVA dengan menggunakan analisis perhitungan SPSS Versi 17, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  untuk ketiga variabel independen yaitu Komunikasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Insentif (X3) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 90.128, sedangkan  $F_{tabel}$  untuk  $n=70$  adalah sebesar 1.82. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $90.128 > 1.82$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara komunikasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan



insentif (X3) secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Insentif terhadap Kinerja. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Insentif yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel kinerja.

**Tabel 4.15**  
**Koefisien Determinasi Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Insentif Terhadap Kinerja**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.795	2.197

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMUNIKASI, KOMITMEN

Berdasarkan tabel tersebut diatas yakni model summary yang menghasilkan nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.804 kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,4% komunikasi, komitmen organisasi, dan insentif secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 19,6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**d. Persamaan Model Regresi**

**Tabel 4.16**  
**Model Regresi Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Insentif**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.027	2.300		1.751	.085
	KOMUNIKASI	.053	.087	.060	.616	.540
	KOMITMEN	.277	.131	.295	2.112	.038
	INSENTIF	.582	.126	.573	4.638	.000

**B. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan maka diperoleh jawaban dari karyawan tentang variabel komunikasi mendapat respon yang baik dari karyawan, hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan yang telah menjawab 10 pernyataan tentang variabel komunikasi, dimana yang menjawab “sangat setuju”



sebanyak 245 atau 35%, kemudian yang menjawab “setuju” sebanyak 271 atau 38,71%, disusul dengan yang menyatakan “ragu” sebanyak 154 atau 22%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 22 atau 3,14% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 8 atau 1,14%. Penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap variabel komunikasi ialah sebanyak 39 karyawan yang menjawab “sangat setuju” pada pernyataan ke 2 (saya rutin memberitahukan atasan sayamengenai pekerjaan yang sedang berlangsung) berdasarkan penilaian tersebut maka karyawan merasa puas dengan memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung. Sehingga menimbulkan semangat untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel komitmen organisasi mendapat respon yang baik dari karyawan, penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap variabel komitmen organisasi ialah sebanyak 38 karyawan yang menjawab “sangat setuju” pada pernyataan ke 10 (hadir tepat waktu membuat pekerjaan jadi lebih ringan) berdasarkan penilaian tersebut maka karyawan merasa puas dengan hadir tepat waktu sehingga membuat pekerjaan jadi lebih ringan dan cepat terselesaikan.

Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel insentif mendapat respon yang baik dari karyawan, penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap variabel insentif ialah sebanyak 36 karyawan yang menjawab “sangat setuju” pada pernyataan ke 2 (bagaimana menurut Bapak/Ibu kesesuaian antara sistem penilaian dengan penentuan reward karyawan sudah baik) berdasarkan penilaian tersebut maka karyawan merasa puas dengan sistem penilaian dengan penentuan reward yang sudah baik sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah.

Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel kinerja mendapat respon yang baik dari karyawan, penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap variabel kinerja ialah sebanyak 40 karyawan yang menjawab “sangat setuju” pada pernyataan ke 2 (karyawan yang tidak bertanggung jawab cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menghindari dari situasi pekerjaan yang bersifat fisik maupun psikologis) berdasarkan penilaian tersebut karyawan yang tidak bertanggung jawab merasa tidak puas, dengan begini karyawan sudah menyadari bagaimana harus bekerja secara bertanggung jawab. Sehingga dengan adanya kesadaran karyawan dengan bekerja secara bertanggung jawab maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi data bahwa pengaruh komunikasi, komitmen organisasi, dan insentif terhadap kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar hipotesis penelitian adalah diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Komunikasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).



## DAFTAR PUSTAKA

- Alewine, Thomas,C.,2002, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja/Performance, Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Anoraga, Panji dan Sri Suryati, 2005. *Perilaku Keorganisasian*, PT. Pustaka Jaya, Jakarta.
- Arief, Sritua, 2001. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, UI-PRESS, Jakarta.
- Armstrong, Michael, 2001. *The Art of HRD : Human Resource Management, (Vol 2)*. Crest Publishing House, London.
- Azwar, Saifudin, 2003. *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cangara, H. Hafied, 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2004. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hunsaker, Philip L. & Anthony J. Alessandra, 2005. *Seni Komunikasi Bagi Para Pemimpin*, Kanisius, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2004. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Unit Penerbit dan Percetakan YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson J.H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Muchinsky, Paul M, 1993. *Psychology Applied to Work, (Fourth Edition)*, Brooks/ Cole Publishing Company, New York.
- Mulyana, Dedy, 2004. *Komunikasi Efektif Suatu Pendekatan Lintas Budaya*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, 2005. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Editor: Dedy Mulyana, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini, 2007. *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) (Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur)*, Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas Makasar 26-28 Juli.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyanto, Setyo, 2002. *Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Pelanggan dan Nilai Pelayanan Serta Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan Suatu Survei pada Industri Jasa Kurir di Pulau Jawa*, Disertasi Doktor, Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Robbins, Stephen P, 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.



Sarwoto, 1996. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta Erlangga.

Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Terry, George R. dan Rue, Leslie W, 2003. *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Umar, Husein, 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. SUN, Jakarta.

Werther, William B. dan Keith Davis, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Widodo, 2004. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Yayasan Kelopak, Jakarta.