

**PENGARUH INSENTIF, *TURNOVER* DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
CV. SEGARINDO UTAMA MINAHASA**

*THE EFFECT OF INSENTIVE, TURNOVER AND WORK INVOLVEMENT ON WORK
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES CV. SEGARINDO UTAMA MINAHASA*

Oleh :
Jeyzen Rompis¹
Greis Sendow²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :
Jeyzenr@gmail.com¹
Greissendow@yahoo.com²

Abstrak : Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover*. Keterlibatan kerja secara pribadi terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kongnitif, dan emosional. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh insentif, *turnover* dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan insentif, *turnover* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa, dan secara parsial insentif, *turnover* dan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan. Bagi perusahaan CV. Segarindo Utama Minahasa agar lebih memperhatikan sistem pemberian insentif pada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan ini bisa menurunkan terjadinya *turnover* diperusahaan. Untuk manajemen perusahaan memperhatikan penempatan perkerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan supaya mempertahankan keterlibatan kerja pada CV. Segarindo Utama Minahasa.

Kata Kunci : *Insentif, Turnover, Keterlibatan Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract: Changes in the environmental conditions of the organization both internally and externally directly or indirectly can affect the level of job satisfaction which ultimately can lead to turnover. Personal work involvement occurs when members of an organization place themselves in physical, cognitive and emotional roles. This study aims to determine the effect of incentives, turnover and work involvement on work productivity of CV employees. Segarindo Utama Minahasa. The analysis used is multiple linear regression. The results showed that simultaneous incentives, turnover and work involvement had an effect on the work productivity of CV employees. Segarindo Utama Minahasa, and partially incentives, turnover and work involvement have a significant positive effect. For companies CV. Segarindo Utama Minahasa to pay more attention to the system of providing incentives to employees in accordance with the work carried out. This can reduce the occurrence of turnover in the company. For company management pay attention to the job placement of employees in accordance with the abilities and skills possessed by each employee in order to maintain work involvement in the CV. Segarindo Utama Minahasa.

Keyword : *Incentives, Turnover, Work Involvement, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompetisi dunia usaha saat ini semakin hebat, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengola semua sumberdaya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang strategis dan fundamental dalam suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh insentif, *turnover* dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa.
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa.
3. Mengetahui pengaruh *turnover* terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa.
4. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Menurut T. Hani Handoko (1987 : 176) mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah: "Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar". Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan harus dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan. Sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Turnover

Turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerjake tempat kerja lain. (Dessler, 2011). Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktorfaktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008:100). Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2001:91).

Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan dihari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan,1985 :12). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang diperlukan (input).

Penelitian Terdahulu

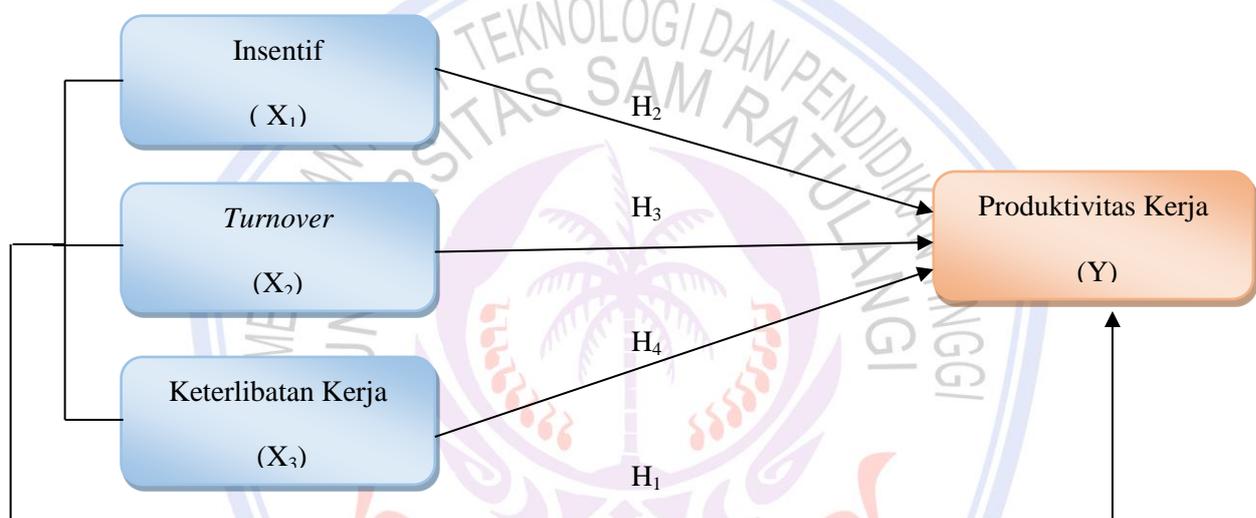
Oswaldo W. Turangan (2017) Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan pemberian

insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Siti Zulaiha Safi'i (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT Massindo Sinar Pratama. Tbk Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. Metode analisis data adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Gian F. Kaseger (2017) Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk kantor cabang Manado. Metode yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber : Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Insentif, *Turnover* dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa
- H₂: Diduga Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa
- H₃: Diduga *Turnover* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa
- H₄: Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik Sugiyono (2010), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di CV. Segarindo Utama Minahasa, yang berlokasi di Jalan Raya Manado-Tomohon, Desa Pineleng II, Kecamatan Pineleng, Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa adalah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*, dengan jumlah karyawan pada CV. Segarindo Utama Minahasa adalah 37 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yang baik akan dapat memberikan data (informasi) yang tepat sesuai dengan tujuan survai. Kuesioner dikembangkan berdasarkan konsep dan teori yang relevan. Sehingga kuesioner tersebut dapat mengukur variabel yang diriset. (Mas'ud, 2004). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

Uji Asumsi Klasik

Model regresi dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik statistik. Jika model regresi telah memenuhi pengujian dasarnya untuk persyaratan uji asumsi klasik berarti persamaan yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias dan diandalkan untuk peramalan. Asumsi klasik utama terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Sudarmanto (2004) menyatakan bahwa beberapa hal yang mendasari tentang perlunya melakukan uji asumsi klasik atau uji persyaratan tersebut yaitu agar besaran atau koefisien statistik yang diperoleh benar – benar merupakan penduga parameter yang memang dapat dipertanggungjawabkan atau akurat.

Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independen (X) dengan variable dependen (Y). Analisis untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dan variable dependen apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai dari variable independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011). Pengujian melalui Uji F adalah pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hipotesa Nol :

$H_0 : b_1, b_2, b_3, = 0$ artinya variable insentif, *turnover* dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa

Hipotesa Alternatif :

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya variable insentif, *turnover* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara serentak X_1, X_2 dan X_3 tidak memiliki pengaruh terhadap Y. tapi jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara serentak X_1, X_2 dan X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b) $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian data yang dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu pengujian dinyatakan valid dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk pengujian reliabel, pengujian data yang dinyatakan reliabel apabila tingkat nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka suatu instrument dikatakan reliabel, sebaliknya Jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka suatu instrument dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Item	Validitas			Reliabilitas	
		R_{hitung}	R_{tabel}	Status	Cronbach's Alpha	Status
Insentif (X_1)	$X_{1,1}$	0,824	0,324	Valid	0,750	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,771		Valid		
	$X_{1,3}$	0,790		Valid		
	$X_{1,4}$	0,669		Valid		
	$X_{1,5}$	0,401		Valid		
	$X_{1,6}$	0,328		Valid		
	$X_{1,7}$	0,742		Valid		
Turnover (X_2)	$X_{2,1}$	0,850	0,324	Valid	0,863	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,846		Valid		
	$X_{2,3}$	0,858		Valid		
	$X_{2,4}$	0,820		Valid		
	$X_{2,5}$	0,436		Valid		
	$X_{2,6}$	0,914		Valid		
	$X_{2,7}$	0,370		Valid		
Keterlibatan Kerja (X_3)	$X_{3,1}$	0,745	0,324	Valid	0,640	Reliabel
	$X_{3,2}$	0,409		Valid		
	$X_{3,3}$	0,617		Valid		
	$X_{3,4}$	0,568		Valid		
	$X_{3,5}$	0,518		Valid		
	$X_{3,6}$	0,665		Valid		

	X _{3,7}	0,419	Valid			
Produktivitas Kerja (Y)	Y ₁	0,779	Valid			
	Y ₂	0,833	Valid			
	Y ₃	0,783	Valid			
	Y ₄	0,699	0,324	Valid	0,794	Reliabel
	Y ₅	0,334		Valid		
	Y ₆	0,460		Valid		
	Y ₇	0,745		Valid		

Sumber : hasil olahan Data SPSS 2018

Uji Multikolinearitas

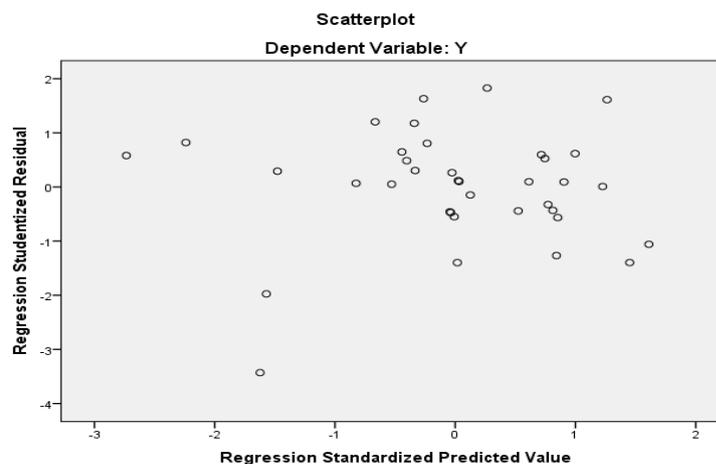
Table 2. Hasil Uji Multikoliniearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,365	2,743
X2	,302	3,316
X3	,617	1,621

Sumber : hasil olahan Data SPSS 2018

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel independen memiliki nilai yang kurang dari atau tidak sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF menunjukkan kurang dari 10 (< 10).Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

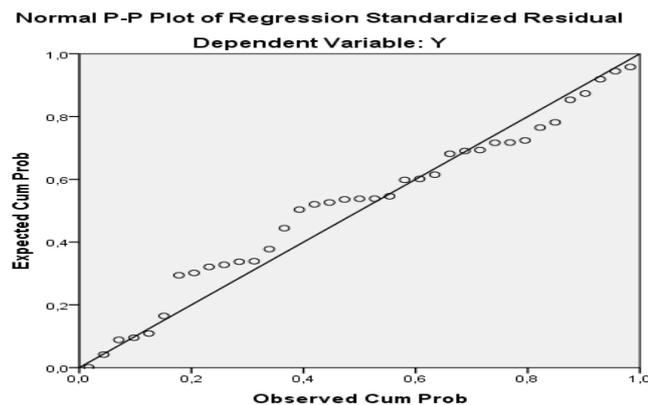


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : hasil olahan data SPSS 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksikan variabel bebas yaitu insentif, turnover dan keterlibatan kerja

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan SPSS 2018

Hasil gambar 3 menunjukkan bahwa pada Grafik Normal P-Plot terlihat titik-titik penyebaran disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	,213	2,300		,093	,927
	Insentif	,344	,098	,354	3,506	,001
	Turnover	,446	,096	,516	4,646	,000
	Keterlibatan Kerja	,217	,100	,168	2,164	,038

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2018

Dari tabel 3 di atas dapat ditulis persamaan regresi :

$$Y = 0,213 + 0,344X_1 + 0,446X_2 + 0,217X_3$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

 X_1 = Insentif X_2 = Turnover X_3 = Keterlibatan Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,213 artinya jika variabel bebas yang terdiri dari Insentif (X_1), Turnover (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) semuanya bernilai nol (0), maka produktivitas karyawan CV Segarindo Utama Minahasa bernilai 0,213
2. Variabel insentif (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi bertanda positif (+) artinya variabel X_1 berpengaruh positif. Jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y akan meningkat. Sebaliknya jika X_1 menurun maka Y juga akan menurun.
3. Variabel Turnover (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi bertanda positif (+) artinya variabel X_2 berpengaruh positif. Jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y akan meningkat. Sebaliknya jika X_2 menurun maka Y juga akan menurun.
4. Variabel Keterlibatan Kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi bertanda positif (+) artinya variabel X_3 berpengaruh positif. Jika variabel X_3 meningkat maka variabel Y akan meningkat. Sebaliknya jika X_3 menurun maka Y juga akan menurun.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 4. Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 ^a	,877	,866	1,348

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2018

Korelasi atau hubungan antar variabel – variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi. Hasil nilai koefisien korelasi atau R sebesar sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif (X_1), *Turnover* (X_2), dan keterlibatan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 0,937 atau 93,7 %.

Hasil koefisien Determinasi atau R square (R^2) adalah 0,877 yang menunjukkan bahwa 87,7% kinerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa ditentukan oleh variabel Insentif (X_1), *Turnover* (X_2), dan keterlibatan kerja (X_3). Sisanya sebesar 0,123 atau 12,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variable terikat

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,889	3	142,963	78,733	,000 ^b
	Residual	59,921	33	1,816		
	Total	488,811	36			

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2018

Pada tabel 5 nilai F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2.892, maka dapat dibandingkan nilai F_{hitung} (78.733) $> F_{tabel}$ (2.892). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_1), *Turnover* (X_2), dan keterlibatan kerja (X_3). secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu $< 0,05$ % dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	0,093	,927
	Insentif	3,506	,001
	<i>Turnover</i>	4,646	,000
	Keterlibatan Kerja	2,164	,038

Sumber : Hasil Olahan Data 2018

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Untuk variabel bebas X_1 , nilai $t_{hitung} = 3,506$. nilai t_{hitung} perlu dibandingkan dengan nilai $t_{tabel}(t \alpha)$ pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,506) $< t_{tabel}$ (2.035) dengan tingkat signifikan pada variabel insentif (X_1) yaitu 0,001 $< 0,05$ %. Nilai t positif menunjukan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y. Maka dapat disimpulkan variabel insentif (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel *Turnover* (X_2) yaitu sebesar 4,646 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2.035. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} (4,646) $> t_{tabel}$ (

2.035). Tingkat signifikan pada variabel *Turnover* (X_2) yaitu 0,00 di bawah 0.05 %. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y . Jadi dapat disimpulkan variabel *Turnover* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel keterlibatan kerja (X_3) yaitu sebesar 2,164 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2.035. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} (2,164) $> t_{tabel}$ (2.035) dengan tingkat signifikan pada variabel keterlibatan kerja (X_3) yaitu 0,038 di bawah 0.05 %. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y . Jadi dapat disimpulkan variabel keterlibatan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) menggunakan uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel bebas yaitu Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada CV. Segarindo Utama Minahasa. Teori mengatakan bahwa jika insentif meningkat maka produktivitas akan meningkat, hasil pengujian ini mendukung teori yang telah dikemukakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Osvaldo (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial dan simultan pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H_3) menggunakan uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel bebas yaitu *Turnover* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada CV Segarindo Utama Minahasa. Teori mengatakan bahwa jika *turnover* meningkat maka produktivitas kerja menurun, hasil penelitian ini tidak mendukung teori yang dikemukakan. Adapun penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang sama-sama memperoleh hasil signifikan pada variabel *turnover* terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H_4) dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel bebas yaitu keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pada karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. Teori yang mengatakan jika keterlibatan kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat, hasil penelitian ini mendukung teori yang telah dikemukakan. Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Segarindo Utama Minahasa sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumintang (2016) yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif, *turnover* dan keterlibatan kerja berpengaruh secara stimultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa.
2. Insentif secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa.
3. *Turnover* secara pasrsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa.
4. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa.

Saran

Bagi perusahaan CV. Segarindo Utama Minahasa agar lebih memperhatikan sistem pemberian insentif pada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan ini bisa menurunkan terjadinya *turnover* diperusahaan. Kemudian untuk manajemen perusahaan agar memperhatikan penempatan perkerjaan pada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan supaya dapat mempertahankan keterlibatan kerja pada CV. Segarindo Utama Minahasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : PT. Macanan Jaya.
- Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kaseger, G. F. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. [Http://ejournal.unsrat.ac.id/](http://ejournal.unsrat.ac.id/). diakses tanggal: 04/12/2018.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*, Semarang : BP Undip.
- Mustafa, Z. E. (2009). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta, MediaKom.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka)*. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., & Timothy, Judge. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi kedua belas*. Salemba Empat, Jakarta
- Safi'I, S. Z. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Massindo Sinar Pratama. TBK Manado. *Jurnal EMBA*. [Http://ejournal.unsrat.ac.id/](http://ejournal.unsrat.ac.id/). diakses tanggal: 04/12/2018
- Sinungan, M. (1985). *Produktivitas ; Apa dan Bagaimana, Edisi II*. : Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto R. Gunawan. (2004). *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisi1. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- T. Hani Handoko., (1987), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama: BPFY Yogyakarta.
- Turangan, O. W. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. [Http://ejournal.unsrat.ac.id/](http://ejournal.unsrat.ac.id/). diakses tanggal: 04/12/2018