

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMPETENSI DAN INSENTIF  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. DIMEMBE NYIUR AGRIPROINDONESIA**

*INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE, COMPETENCE AND INCENTIVES TO EMPLOYEE  
WORK PRODUCTIVITY IN PT. DIMEMBE NYIUR AGRIPROINDONESIA*

Oleh:

**Monalisa Pantow<sup>1</sup>  
Victor P.K Lengkong<sup>2</sup>  
Merinda H.C. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[pantowmonalisa@gmail.com](mailto:pantowmonalisa@gmail.com)

<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Kompetensi dan insentif terhadap Produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Dimembe Nyiur Agriproindonesia. Data terdiri dari data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan dengan teknik penarikan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan Uji Regresi linier berganda. Hasil penelitian, Kualitas kehidupan kerja, Kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dimembe Nyiur Agripro, Variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan, Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan, Variabel Insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro. Sebaiknya lebih meningkatkan lagi kompetensi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif*

**Abstract:** *Human resources are the focus and focus for companies to be able to survive in the current era of globalization. Without the support of reliable human resources, the company's activities will not be completed properly. This study aims to determine the effect of work life quality, competence and incentives on work productivity. The population in this study were employees at PT. Dimembe Nyiur Agriproindonesia. Data consists of primary data and secondary data. The sample in this study amounted to 50 employees with saturated sampling technique. Data analysis techniques using multiple linear regression test. The results of the study, Quality of work life, Competence and incentives simultaneously affect the productivity of Employees at PT. Dimembe Nyiur Agripro, Variable Quality of work life has a positive effect and does not significantly influence the work productivity of PT. Dimembe Nyiur Agripro, Competency Variable has positive and significant effect on the work productivity of PT. Dimembe Nyiur Agripro, Incentive Variable has a negative and not significant effect on the work productivity of PT. Dimembe Nyiur Agripro. It is better to further improve employee competencies in order to increase employee work productivity.*

**Keywords:** *quality of work life, competence and incentives*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilahnya manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia (Robbins, 2007:5). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam satu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Insentif dan juga Produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan yang di tempati. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk mencapai tujuannya dengan memaksimalkan kinerja pada bagian-bagian yang terdapat dalam perusahaan tersebut. salah satu organisasi publik yang penting ditingkatkan kualitas sumber daya manusia adalah PT. Dimembe Nyiur Agripro merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi tepung kelapa dengan berbahan baku buah kelapa. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk mencapai tujuannya dengan memaksimalkan kinerja pada bagian-bagian yang terdapat dalam perusahaan tersebut, salah satunya adalah bagian produksi dalam hal mengelola persediaan bahan baku. Setiap perusahaan, khususnya perusahaan industri harus mengadakan persediaan bahan baku, karena tanpa adanya persediaan bahan baku akan mengakibatkan terganggunya proses produksi dan berarti pula bahwa perusahaan akan kehilangan kesempatan memperoleh keuntungan yang seharusnya di dapatkan.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Dimembe Nyiur Agripro
2. Kompetensi terhadap produktivitas kerja di PT. Dimembe Nyiur Agripro
3. Insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Dimembe Nyiur Agripro
4. Kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Dimembe Nyiur Agripro

**TINJAUAN PUSTAKA****Kualitas Kehidupan Kerja**

Dessler (2012:25) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarasannya.

**Kompetensi**

Wibowo (2014:271) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya

**Insentif**

Hasibuan (2011:118) mendefinisikan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

**Produktivitas**

Agustin, (2014) mendefinisikan produktivitas kerja adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). produktivitas kerja

adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia.

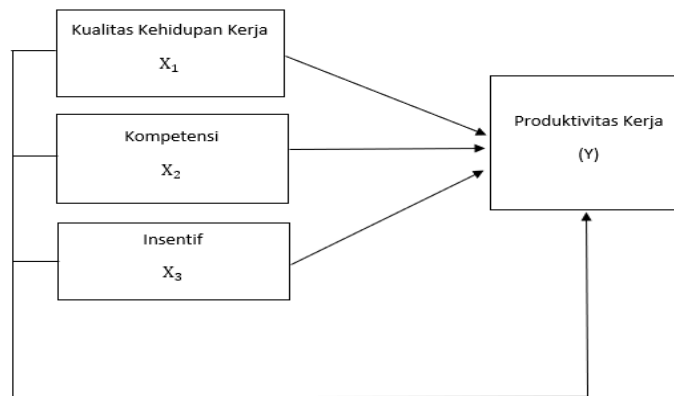
### Penelitian Terdahulu

Aprilyanti (2017) Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Hasil dari analisis data diperoleh bahwa variabel usia dan lama bekerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Jannatin (2012) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap produktivitas Karyawan ProduksiPen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi bagian packaging. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi.

Lestari (2015) Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. Hasil hubungan antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 64,3 persen dan sisanya akan dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori dan empiris, 2019*

### Hipotesis Penelitian

$H_0$  : Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif diduga berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

$H_1$  : Kualitas Kehidupan Kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

$H_2$  : Kompetensi diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja

$H_3$  : Insentif diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterkaitan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008:149).

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Sugiyono (2016:119) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Dimembe Nyiur Agripro yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian seperti kuesioner dan wawancara, data yang didapatkan berupa jawaban responden melalui penyebaran kuesioner terhadap 50 karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, dikumpulkan dan diolah oleh perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, data tentang jumlah pegawai serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)  
Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari teori-teori yang terdapat dalam literatur-literatur dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan masalah-masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) observasi, pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung dan kuesioner, pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas yang dirasa dalam hati para pegawai dari semua aspek keanggotaannya dalam organisasi.

#### Variabel Kompetensi (X2)

Merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan (Wibowo, 2014).

#### Insentif (X3)

Segala jerih payahnya dalam meningkatkan tugas dalam memberikan pelayanan kepada customer di luar gaji yang diterima setiap bulan dengan besaran berubah-ubah sesuai dengan hasil kinerja.

#### Produktivitas Kerja (Y)

Kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

### Pengujian Instrumen

#### Uji Validitas

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap butir. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$  atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono 2011:182).

#### Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsisten suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrumen dilakukan untuk menguji *internal consistency* dengan menggunakan kofisien realibilitas (*Alpha Cronbach*).

### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

### Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*.

**Uji Heterokedastisitas**

Situasi heterokedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari semestinya.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas Sofyan dalam (Ferryansyah 2013:81).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel mode *Summary* dan tertulis *R square*.

**Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Ghozali (2013: 98). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,5 ( $\alpha=5\%$ ).

**Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)**

Ghozali (2013:98), Uji Statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha= 5\%$ ).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Coleration	Sig	Status
Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,781	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,726	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,588	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,328	0,020	Valid
	$X_{1.5}$	0,684	0,000	Valid
	$X_{1.6}$	0,591	0,000	Valid
	$X_{1.7}$	0,392	0,005	Valid
	$X_{1.8}$	0,462	0,001	Valid
	$X_{1.9}$	0,731	0,000	Valid
	$X_{1.10}$	0,598	0,000	Valid
Kompetensi ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0,565	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,780	0,000	Valid
	$X_{2.3}$	0,813	0,000	Valid
	$X_{2.4}$	0,878	0,000	Valid
	$X_{2.5}$	0,823	0,000	Valid
	$X_{2.6}$	0,772	0,000	Valid
	$X_{2.7}$	0,816	0,000	Valid
	$X_{2.8}$	0,864	0,000	Valid
	$X_{2.9}$	0,906	0,000	Valid
	$X_{2.10}$	0,850	0,000	Valid

Insentif (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,783	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,682	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,513	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,429	0,002	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,723	0,000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,699	0,000	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,491	0,000	Valid
	X <sub>3.8</sub>	0,808	0,000	Valid
Produktivitas kerja (Y)	Y <sub>1.</sub>	0,781	0,000	Valid
	Y <sub>2.</sub>	0,853	0,000	Valid
	Y <sub>3.</sub>	0,819	0,000	Valid
	Y <sub>4.</sub>	0,598	0,000	Valid
	Y <sub>5.</sub>	0,827	0,000	Valid
	Y <sub>6.</sub>	0,734	0,000	Valid
	Y <sub>7.</sub>	0,681	0,000	Valid
	Y <sub>8.</sub>	0,843	0,000	Valid
	Y <sub>9.</sub>	0,842	0,000	Valid
	Y <sub>10.</sub>	0,760	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa item yang digunakan pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dinyatakan valid, Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,794	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,939	Reliabel
Inentif (X <sub>3</sub> )	0,791	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,922	Reliabel

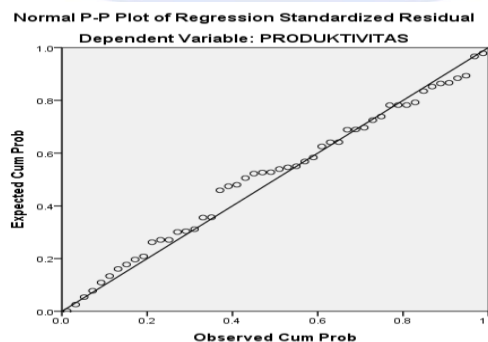
Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan table 2 diatas menunjukkan bahwa capaian koefisien Cronbach Alpha di setiap variabel lebih besar dari 0,6 itu berarti bahwa semua item yang digunakan Reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Normal p-plot**  
 Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

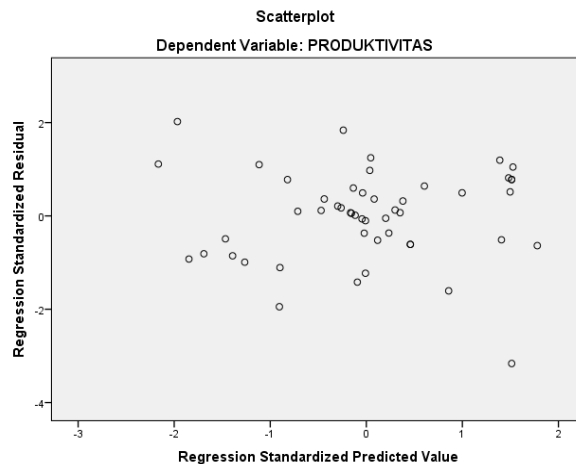
**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.157	4.780		2.543	.014					
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KOMPETENSI	.075	.154	.070	.488	.628	.285	.072	.048	.472	2.117
INSENTIF	.688	.100	.729	6.888	.000	.744	.713	.676	.862	1.161
	.062	.145	.058	.430	.669	.096	.063	.042	.527	1.898

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS  
 Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada X<sub>1</sub> menunjukkan nilai tolerance 0,472 > 0,10 dan VIF 2,117 < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu pun pada X<sub>2</sub> menunjukkan nilai tolerance 0,862 > 0,10 dan VIF 1,161 < 10, begitu pun dengan X<sub>3</sub> 0,527 > 0,10 dan VIF 1,898 < 10. Sehingga tiga variabel dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**  
 Sumber : Data Olahan, 2019

Dari gambar 3 diatas grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas kerja(Y).

**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.157	4.780		2.543	.014
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	.075	.154	.070	.488	.628
	KOMPETENSI	.688	.100	.729	6.888	.000
	INSENTIF	.062	.145	.058	.430	.669

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel 4.10 maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,157 + 0,075 X_1 + 0,688 X_2 - 0,062 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constant sebesar 12,157 memberikan pengertian bahwa jika Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif maka nilai variabel dependen Produktivitas adalah sebesar 12,157
2. Koefisien Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) memberikan nilai positif sebesar 0,075 artinya setiap 1% perubahan  $X_1$  akan mempengaruhi Y sebesar 0,075. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Produktivitas kerja, semakin naik  $X_1$  maka Y akan semakin naik. Artinya bahwa jika Kualitas Kehidupan Kerja ditingkatkan maka produktivitas akan meningkat.
3. Koefisien Kompetensi ( $X_2$ ) memberikan nilai positif sebesar 0,688 artinya setiap 1% perubahan  $X_2$  akan mempengaruhi Y sebesar 0,688. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan produktivitas kerja, semakin naik  $X_2$  maka Y akan semakin naik. Artinya bahwa jika Kompetensi ditingkatkan maka Produktivitas akan meningkat.
4. Koefisien Insentif ( $X_3$ ) memberikan nilai positif sebesar 0,062 artinya setiap 1% perubahan  $X_3$  akan mempengaruhi Y sebesar 0,062. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Insentif dengan Produktivitas kerja, semakin naik  $X_3$  maka Y akan semakin naik. Artinya bahwa jika Insentif ditingkatkan maka Produktivitas akan meningkat.

**Uji t****Tabel 5. Hasil Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.157	4.780		2.543	.014
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	.075	.154	.070	.488	.628
	KOMPETENSI	.688	.100	.729	6.888	.000
	INSENTIF	.062	.145	.058	.430	.669

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Olahan, 2019

Pengaruh dari masing-masing variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ) pada PT. Dimembe Nyiur Agripro. Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai 0,628 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ). Kompetensi ( $X_2$ ) memiliki nilai 0,00 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Dan Insentif ( $X_3$ ) memiliki 0,669 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ).



**Uji F****Tabel 6. Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.048	3	242.683	19.249	.000 <sup>b</sup>
	Residual	579.952	46	12.608		
	Total	1308.000	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMPETENSI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari hasil analisis uji simultan (F) pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, yang berarti angka ini <0,005. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dimembe Nyiur Agripro.

**Koefisien Kolerasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)****Koefisien Kolerasi (R)****Tabel 7. Uji Korelasi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.528	3.551	.557	19.249	3	46	.000	2.231

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMPETENSI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas terlihat nilai R sebesar 0,746 atau 74,6%. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja, karena nilai R mendekati 1.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 8. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>										
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.528	3.551	.557	19.249	3	46	.000	2.231

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KOMPETENSI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Olahan, 2019

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh varibel independen yaitu variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) kompetensi (X<sub>2</sub>) dan insentif (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00. Pengaruh model penelitian dari variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan uji determinasi 55,7% dan 44,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

**Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Kualitas kehidupan kerja dapat dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargai dalam bekerja dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan

harkat dan martabat karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki nilai positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dimembe Nyiur Agripro. Karena tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,628. Pendapat ini didukung oleh penelitian Jannatin (2012) menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

### **Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu. Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dimembe Nyiur Agripro. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.

### **Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki nilai positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,669. Hal ini berbeda dengan Hasil Penelitian Rachman (2013) menunjukkan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian yang dilakukan pada PT. Dimembe Nyiur Agripro dalam upaya meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kualitas kehidupan kerja, Kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dimembe Nyiur Agripro, (2) Variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro, (3) Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro, (4) Variabel Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Dimembe Nyiur Agripro.

### **Saran**

Sebaiknya lebih meningkatkan lagi kualitas pekerjaannya mampu bekerja sama dengan karyawan lain agar supaya apa yang dikerjakan memiliki kualitas yang dalam hal insentif sebaiknya lebih di perhatikan lagi agar supaya karyawan bisa lebih giat dalam bekerja dikarenakan dengan adanya insentif yang tepat agar karyawan merasa puas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aprilyanti, S. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*. Vol 1 No 2 Desember 2017. <http://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JSMI/article/view/413>. diakses pada 5 July 2019.
- Agustin, R. P. 2014. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*. 02(01), 24 -40.
- Dessler, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ferryansyah, M. F. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PPA QUR'AN). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jannatin, K. M. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1. 3 12 12. [http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810207\\_13v.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810207_13v.pdf). diakses pada 8 July 2019.
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian*. UIN-Malang Pers, Malang.
- Lestari, P. 2015. Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. *eJournal Psikologi*. <https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=895>. Diakses pada 8 July 2019. Vol 4 2 15.
- Rachman, R. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa. *Jurnal Economix*. Vol 3. 2 12 2013. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/3949>. diakses pada 4 July 2019.
- Robbins, 2007. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers, Jakarta.

