

PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERKEBUNAN PT. EKADURA INDONESIA KABUPATEN ROKAN HULU

Desi Permata Sari¹⁾, Machasin²⁾, Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : desipermatazz18@gmail.com

The Influence Of Competence, Work Experience And Incentives On The Work Productivity Of Plantation Employees PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu Regency

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, work experience and incentives on work productivity of plantation employees of PT. Ekadura Indonesia, Rokan Hulu Regency. The population in this study includes employees at PT. Ekadura Indonesia, totaling 95 people. Primary data was collected by using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using Multiple Linear Regression Analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been selected is saturated sampling, totaling 95 people. The results in the study indicate that: 1) Competence affects the work productivity of plantation employees of PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu Regency 2) Work experience affects the work productivity of plantation employees of PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu Regency 3) Incentives affect the work productivity of PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu Regency 4) Competence, work experience and incentives affect the work productivity of plantation employees of PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu Regency

Keywords: Competence, Work Experience, Incentives, Work Productivity

PENDAHULUAN

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menuntut manajemen sumber daya manusia harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat

penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamika, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang sangat singkat, karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian upah yang memuaskan, dengan pemberian upah tersebut akankah produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Produktivitas merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut. Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja memerlukan perhatian yang serius sehingga jalannya produksi perusahaan dapat sesuai dengan rencana yang telah diharapkan, jadi tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dalam waktu yang singkat. Hal ini terwujud apabila tenaga kerja yg tersedia peralatannya memadai, serta kondisi karyawan, dan lingkungan kerja yang sehat.

PT. Ekadura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu adalah

Perusahaan yang bergerak dalam proses pengolahan buah kelapa sawit menjadi CPO, sebagai wujudnya komitmen terhadap mengelolah minyak sawit berkelanjutan. Dalam kegiatan atau proses produksi suatu badan usaha, salah satu faktor yang mempengaruhi produksi adalah kepegawaian atau tenaga kerja, adanya peningkatan kualitas dan kuantitas produksi tidak luput dengan partisipasi seluruh factor dan komitmen saling kerja sama antara atasan dengan karyawan dan juga penilaian kinerja karyawan yang secara adil yang dilakukan didalam perusahaan.

PT. Ekadura Indonesia Rokan hulu memiliki pabrik dan perkebunan kelapa sawit yang dimiliki adalah kebun sei manding tertanam dengan luas 3.494,3 Ha, perkebunan dibagi menjadi 5 Afdeling. Hasil dari kebun berupa tandan buah segar (TBS). TBS inilah yang kemudian menjadi bahan utama yang diolah dalam pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 60 ton/jam. Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, khususnya Kelapa Sawit memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak di bagian lapangan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang berada pada bagian kantor maupun pada pabrik pengolahan kelapa sawit. Hal ini dikarenakan luas dan banyaknya buah sawit yang harus dipanen setiap harinya membutuhkan jumlah pemanen yang banyak pula.

Proses pemanenan Kelapa Sawit setiap harinya dilakukan dengan cara membagi wilayah panen kepada masing-masing pemanen untuk memenuhi target harian untuk setiap karyawan panen. Selanjutnya, mandor lapangan kelapa sawit memberikan tambahan area kepada

pemanen yang ingin menambah jumlah target banyaknya buah kelapa sawit yang akan di panen. Sehingga setiap harinya jumlah kelapa sawit yang dipanen jumlahnya berbeda antara sesama pemanen kelapa sawit. Berikut adalah Rencana dan Realisasi Hasil TBS Perkebunan PT. Ekadura Indonesia Unit sei manding Rokan Hulu.

Peningkatan produktivitas karyawan merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat (saprodi/saprotan), fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara tenaga kerja berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas kerja tenaga kerja yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah insentif karena hal tersebut dapat merangsang tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Sedarmayanti, 1995).

Hal produktivitas kerja karyawan yang mempengaruhi antara lain Kompetensi, pengalaman kerja dan insentif. Faktor Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu (Siagian, 2012:8) tidak hanya

berfungsi memberikan pengetahuan langsung tentang pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi.

Tabel 1 Laporan hasil penilaian kompetensi karyawan PT. Ekadura Indonesia Unit sei manding Rokan Hulu Tahun 2016-2020

Nilai Kompetensi	Keterangan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
K1	Sangat Baik	0%	0%	0%	0%	0%
K2	Memadai	48.8%	13.4%	24.6%	22.3%	30%
K3	Cukup	51.2%	86.6%	74.4%	74.9%	68%
K4	Kurang	0%	0%	0%	2.8%	2%

Sumber : PT. Ekadura indonesia Sei Manding

Masalah yang sering terjadi adalah pada saat pemberian tugas kepada karyawan, dimana karyawan yang diberikan tugas oleh atasannya tidak mampu menyelesaikan dengan benar dan tepat waktu, adanya beberapa karyawan masih kurang pemahaman dan keterampilannya mengenai suatu pekerjaan di bidangnya menjadi pemicunya, pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan dalam SOP/ADM1/4.02 tentang prosedur pelatihan karyawan dikatakan bahwa setiap tahunnya ada analisis kebutuhan pelatihan yang disusun sesuai jabatan karyawan, sehingga hal ini diharapkan mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Akan tetapi dalam implementasinya masih jauh dari yang diharapkan, seperti yang

dikatakan oleh karyawan PT. EKADURA dalam mengikuti pelatihan tersebut jumlah karyawan yang diikutsertakan hanya 3 orang, dari banyaknya karyawan yang ada dimasing-masing bidang hanya diwakilkan oleh 3 orang saja. Hal ini kurang efektif jika pelatihan dilapangan dimana cukup banyak karyawan yang harus ikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan atau mengembakan kompetensi, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya di lihat dari segi Kompetensi saja namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang 2013;15), Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi penentu pencapaian prestasi kerja yang akan diraih oleh karyawan. Pengalaman kerja yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian produktivitas sebagai tujuan yang akan diraih oleh perusahaan, Pada PT. Ekadura Indonesia Sei Manding sebagian besar karyawannya sudah bekerja di perusahaan dalam kurun waktu yang cukup lama.

Tabel 2 Data Pengalaman Kerja Pada Karyawan Perkebunan PT. Ekadura Indonesia Sei Manding Tahun 2016-2020

No	Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan
1	< 5 Tahun	21
2	>5-10 Tahun	38
3	>10-15 Tahun	32
4	>15-20 Tahun	20
5	>20 Tahun Sampai Seterusnya	12
Total Karyawan		123

Sumber : PT. Ekadura Indonesia Sei Manding

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Hubungan antara insentif dan produktivitas kerja karyawan, prinsip pokok pemberian insentif adalah memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta akan memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi pada perusahaan adalah produktivitas karyawan akan rendah

Untuk memperkuat fenomena diatas, maka peneliti menampilkan data terkait insentif pada karyawan Panen PT. EkaDura Indonesia Sei Manding tersebut.:

Tabel 3 Rekapitulasi Pembayaran Insentif Karyawan Perkebunan PT. Ekadura Indonesia tahun 2016-2020

no	jabatan	Insentif				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Mandor Umum	2.000.000	2.200.000	2.200.000	2.200.000	2.500.000
2	Mandor Kebun	1.800.000	1.800.000	2.000.000	2.000.000	2.200.000
3	Mandor Panen	1.800.000	1.800.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
4	Mandor bangkel	1.800.000	1.800.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
5	Administrasi	2.000.000	2.000.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
6	Krani	1.300.000	1.300.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000

Sumber : PT. Ekadura Indonesia Sei Manding

Sehingga hal ini membuat para karyawan merasa enggan untuk meningkatkan produktivitasnya karena begitu lamanya rentang waktu pemberian insentif atas target yang dicapai, Lebih lanjut lagi, dalam hasil wawancara Insentif yang diberikan berupa uang. Selain itu yang ada dalam insentif non material yang berupa, pemberian gelar (title) secara resmi, Pemberian balas jasa, Pemberian promosi, Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan dan Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal itu semua diberikan setiap akhir tahun dan dilihat dari kinerja karyawan yang mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang sebesar 80%.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan PT. Ekadura Indonesia Sei Manding Kabupaten Rokan Hulu”***.

Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Perkebunan PT. Ekadura Indonesia Sei Manding Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada

karyawan Perkebunan PT. Ekadura Indonesia Sei Manding Kabupaten Rokan Hulu?

3. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perkebunan PT. Ekadura Indonesia Sei Manding Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah Kompetensi, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perkebunan PT. Ekadura Indonesia Sei Manding Kabupaten Rokan Hulu?

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input), tryono (2012). Usaha peningkatan produktivitas harus direncanakan secara baik dan sistematis, sehingga berhasil apabila diaplikasikan kedalam suatu perusahaan (Hameed & Amjad, 2009).

Kompetensi

Menurut Siagian (2008 hal. 8) kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi

pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2008: 155) Lebih lanjut Gibson, et.al (2006: 188) menambahkan bahwa “Dengan mempertimbangkan pengalaman kerja penerapan pendekatan desain ulang pekerjaan akan sampai pada kesimpulan bahwa biasanya pendekatan itu relatif berhasil untuk meningkatkan mutu keluaran, tetapi bukan kuantitas-nya”. Calon karyawan yang pernah melakukan pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan yang sama tentunya menyukai pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dengan baik serta relatif lebih cepat dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja.

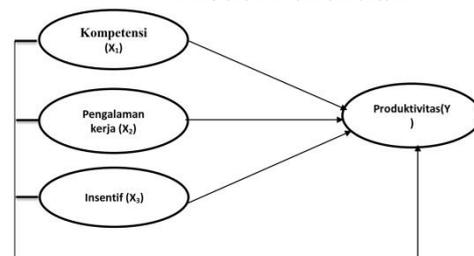
Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar

kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kerangka Penelitian

Gambar.1
Model Penelitian



Hipotesis

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi hipotesa dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- H2: Pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- H3: Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- H4: Kompetensi, Pengalaman dan Insentif berpengaruh terhadap produktivitas.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ekadura Indonesia Sei Manding Kabupaten Rokan Hulu yang beralamat di Sei Manding Kecamatan Kunto Darussalam

Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perkebunan PT Ekadura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 123 orang karyawan.

Sampel (Arikunto, 2010) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan ukuran besarnya sampel berdasarkan rumus Slovin (Haryadi dan Julianita, 2011), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123.(5\%)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123.(0,05)^2}$$

$$n = 94,072$$

$$n = 95 \text{ Orang (dibulatkan)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e = Batas ketelitian yang diinginkan

Jenis dan Sumber Data

Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Baik dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian ini terdiri dari persepsi responden pada variabel Kompetensi, Pengalaman, Insentif dan produktivitas kerja karyawan

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber

lain yang telah diolah, seperti data penilaian pelaksanaan kinerja karyawan, struktur organisasi, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori terkait dengan variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman, Insentif dan produktivitas kerja karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Observasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno, 2010). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Kompetensi

X2 = Pengalaman Kerja

X3 = Insentif

a = Konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien Regresi

ε = Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk setiap variabel dalam kuesioner adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected

Item-Total Correlation > 0,2017. Sesuai dengan tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk melihat seberapa besar kemampuan pernyataan dapat mengetahui jawaban responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden, dapat dijadikan alat ukur yang tepat $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Produktivitas	0.692	Cronbach Alpha > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kompetensi	0.637		Reliabel
Pengalaman kerja	0.637		Reliabel
Insentif	0.654		Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas di atas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan sebagai instrumen adalah reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya.

Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien alpha > 0,60, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	#####
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,033
	Negative	-0,064
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

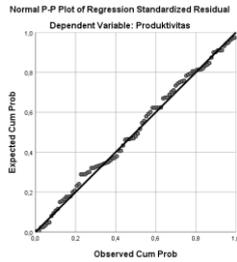
Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Sesuai dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* yang ditunjukkan oleh tabel 5.10 tersebut, maka diperoleh nilai signifikansi unstandardized residual atau Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena data yang dianalisis telah memenuhi kriteria uji normalitas.

Selain itu model regresi yang terdistribusi normal atau mendekatinormal dapat dilihat dari *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018:147).

Normal probability plot pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2 Diagram Normalitas



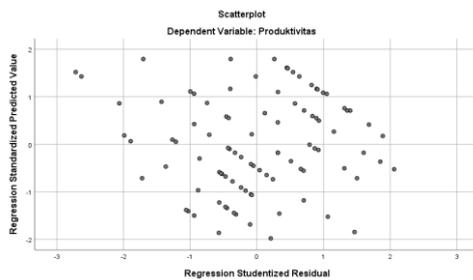
Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Dari gambar Normal PP Plot (Gambar 2) diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikut garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Dari pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas seperti berikut :

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Dari gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas pada tampilan *scatterplot* dari variable dependen menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Multikolenearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolenearitas Nilai VIF dan Tolerance

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	0,422	2,372
	Pengalaman Kerja	0,372	2,691
	Insentif	0,718	1,394

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0.10. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolenearitas.

Teknik Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,845	1,349		-0,626	0,533
	Kompetensi	0,305	0,093	0,370	3,272	0,002
	Pengalaman Kerja	0,248	0,107	0,279	2,313	0,023
	Insentif	0,144	0,071	0,175	2,014	0,047

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Dari tabel 7 diatas, hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,845 + 0,305 X_1 + 0,248 X_2 + 0,144 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,845	1,349		-0,626	0,533
	Kompetensi	0,305	0,093	0,370	3,272	0,002
	Pengalaman Kerja	0,248	0,107	0,279	2,313	0,023
	Insentif	0,144	0,071	0,175	2,014	0,047

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

1. Kompetensi. Diketahui nilai t hitung (3.272) > t tabel (1.986) atau sig. (0.002) < 0.05. Artinya adalah bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengalaman Kerja. Diketahui nilai t hitung (2.313) > t tabel (1.986) atau sig. (0.023) < 0.05. Artinya adalah bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Insentif. Diketahui nilai t hitung (2.014) > t tabel (1.986) atau sig. (0.047) < 0.05. Artinya adalah bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. kompetensi

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Pengalaman Dan Insentif mempunyai pengaruh secara

parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Uji Koefisien Regresi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,986	3	76,995	31,447	,000 ^b
	Residual	222,804	91	2,448		
	Total	453,789	94			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi, Pengalaman

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Untuk nilai F tabel dapat diperoleh dari persamaan berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k; k$$

$$F \text{ tabel} = 95 - 3 ; 3$$

$$F \text{ tabel} = 92 ; 3$$

$$F \text{ tabel} = 2,70$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

l = konstan

Dengan demikian diketahui bahwa F hitung (31,447 > F tabel (2,70) dengan nilai Sig. (0,000) pada $\alpha = 5\%$. Ini berarti bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja dan insentif secara simultan mempengaruhi variabel produktivitas. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	0,509	0,493	156,473

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi, Pengalaman

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Dari Tabel 10 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.509. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel

Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 50,9%. Sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, faktor Kompetensi dalam penelitian ini terbukti secara parsial mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Kompetensi sebesar 3.272 dan t tabel 1.986, maka $3.272 > 1.986$. Nilai koefisien β dari variabel Kompetensi bernilai positif yaitu 3.272. maka hipotesis diterima, nilai t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan yang pada dasarnya itu kompetensi merupakan salah satu faktor yang penting dalam bekerja, karena dengan adanya kompetensi diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian pertama dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 2.313 dan t tabel 1.986, maka $2.313 > 1.986$. Nilai koefisien β dari variabel pengalaman kerja bernilai positif yaitu 2.313. Maka hipotesis diterima, nilai t menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian pertama dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Insentif sebesar 2.014 dan t tabel 1.986, maka $2.014 > 1.986$. Nilai koefisien β dari variabel Insentif bernilai positif yaitu 2.014. Maka hipotesis diterima, nilai t menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data kuesioner diketahui F hitung (31.447) > F tabel (2,70) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kompetensi, Pengalaman Dan Insentif) secara bersama-sama berpengaruh terhadap

variabel independen (Produktivitas Kerja).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang sudah diuraikan pada bab V, tentang pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik kompetensi kerja karyawan dalam bekerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerjanya demi tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan tersebut
2. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir serta sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.
3. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan dapat memberikan prestasi yang sesuai dengan apa yang telah di

tetapkan pada perusahaan maka perusahaan tidak akan enggan memberikan insentif yang lebih kepada karyawan agar karyawan tersebut termotivasi dan lebih giat lagi dalam bekerja sehingga produktivitas kerja terwujud dan target yang diinginkan juga tercapai pada perusahaan tersebut.

4. Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan terwujudnya kompetensi, pengalaman kerja dan insentif yang baik pada karyawan maka produktivitas kerja yang diinginkan perusahaan akan meningkat.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Hal yang harus dilakukan oleh pihak PT. Ekadura Indonesia Sei Manding dalam Peningkatan Kompetensi kerja karyawan yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, penghargaan, insentif dan mengevaluasi kinerja karyawan pegawai, memantapkan perintah, mengolah kontrol dan mencapai efisiensi dalam dorongan kerja, sehingga setelah dilakukan hal tersebut dapat tercipta Peningkatan Produktivitas Kerja yang sesuai harapan
2. Disarankan bagi perusahaan khususnya PT. Ekadura Indonesia Sei Manding, dalam merekrut karyawan baru untuk dapat lebih memperhatikan kemampuan dasar yang dimiliki

baik dari segi tingkat pendidikan maupun pengalaman kerjanya. Sehingga hasil produksi terus dapat ditingkatkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3. Disarankan kepada pihak perusahaan PT. Ekadura Indonesia Sei Manding diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan bagi para karyawannya. Dengan memperhatikan kesejahteraan para karyawan, maka karyawan juga akan dapat memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan memilih atau menambah variabel bebas lainnya dan tidak lupa menambahkan subyek penelitian dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. 2019. *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Rachmawati Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: (CV. Andi OFFSET).
- Sandjaja, B & Alberaus Heriyanto. 2006. *Panduan Penelitian*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditam
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN
- Sinungan Muchdarsyah. 1992. *Produktivitas "Apa dan Bagaimana"*. (Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Kedua, Cet. Pertama).

- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subagyo Joko. 2011. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*, Cetakan ketiga, pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Thamrin.,Edy. 2015. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Seikijang Pelalawan.
- Triyono. 2012. *Manajemen SDM*, Oryza, Jakarta.
- Wibowo. 2012. *manajemen kinerja (edisi 3)*. Jakarta : Rajawali Pres.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Audina, Mia. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V SEI ROKAN.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Manajemen)* 7(2), 1-11
- Fatima, Mamdani Kaneez and Safia Minhaj. (2016). *Effects Of Motivational Incentive On Employees Performance: A Case Study Of Banks Of Karachi, Pakistan*
- Haryanti, N. P. P., & Ardana, I. K. (2014). Analisis pengaruh stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 156-165.
- Ihrom, G. A., Pardiman, P., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Putra Nusantara Sejahtera). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(05).

JURNAL

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja

- Iswadi, Udi (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. ISS Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4).
- Itafia, Y., Cipta, W., & Yudiaatmaja, F. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Makawi, U., Normajatun, N., & Haliq, A. (2015). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kota banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1).
- Patmarina, H., & Redaputri, A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Tiga Serangkai International Cabang Lampung.
- Rahayu, Rinda (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu.
- Sastra, B. A., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Thamrin.,Edy. 2015. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Seikijang Pelalawan.
- Wasti (2017). Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. *e.Journal Pemerintahan Integratif*, 5(2).