

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KUALO KOTA TANJUNGBALAI

Erwin¹, Rosnaida²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja dengan jumlah sampel sebanyak 64 karyawan. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,587 + 0,363(X_1) + 0,350(X_2) + 0,390(X_3)$, artinya pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-F, secara simultan pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena $F_{hitung} (29,731) > F_{tabel} (2,76)$. Hasil uji-t, nilai $t_{hitung} (3,022) > t_{tabel} (1,999)$ sehingga secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai $t_{hitung} (3,718) > t_{tabel} (1,999)$ sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai $t_{hitung} (3,718) > t_{tabel} (1,999)$ sehingga insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji- R^2 , nilai *adjusted R square* 0,578, artinya pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja adalah 57,8%, sedangkan 42,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Insentif, Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan merupakan aspek penting yang harus diutamakan karena sumber daya manusia menjadi pelaksana seluruh aktivitas untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Karyawan adalah salah satu istilah dalam sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi, atau perusahaan yang diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang optimal.

PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai menjadi salah satu perusahaan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) sebagai penyumbang APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) Kota Tanjung balai. Melalui produktivitas kerja para karyawannya, PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai diharapkan mampu memberi sumbangan APBD demi

pembangunan dan kemajuan Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai, telah terjadi penurunan rasio pendapatan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh produktivitas kerja karyawan yang semakin menurun pada beberapa bulan terakhir sehingga adanya instruksi khusus dari dewan pengawas untuk kembali meningkatkan produktivitas kerja agar tidak terjadi kembali.

Masalah pengalaman kerja menjadi faktor pertama yang diduga memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Hal ini terungkap dengan adanya beberapa karyawan tidak memberikan contoh yang baik, bahkan melakukan tindakan indisipliner seperti seringnya absen.

Masih banyak karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap

pekerjaan mereka. Hal ini diketahui dari kurang seriusnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disamping itu, para karyawan tidak sering mendapatkan motivasi dari pimpinan, padahal sebenarnya dorongan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Terhitung mulai April hingga Juni 2020, insentif tidak dibagikan kepada karyawan. Hal ini terjadi karena terdapat jumlah tunggakan pembayaran tagihan disebabkan oleh pelanggan yang kecewa akibat tidak adanya perbaikan meteran air walaupun sudah melakukan panggilan melalui telepon kepada petugas PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai sehingga pelanggan tidak membayar tagihan air selama beberapa bulan. Hal ini menyebabkan kondisi keuangan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai mengalami defisit sehingga insentif akan dibayarkan kepada karyawan apabila tunggakan yang dilakukan para pelanggan telah dilunasi.

Pengalaman Kerja

Pengertian pengalaman kerja menurut Manullang (2012) yaitu suatu kondisi yang memberikan indikasi bahwa seorang karyawan yang memiliki kompetensi dan pengetahuan terhadap suatu bidang pekerjaan baik pada suatu atau beberapa perusahaan yang telah dijalani oleh karyawan tersebut.

Menurut Manullang (2012), pengalaman kerja terdiri dari beberapa indikator yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Masa kerja, merupakan pekerjaan yang dilakukan secara rutinitas akan membawa seorang karyawan untuk memahami setiap proses pekerjaannya sehingga semakin lama seorang karyawan menangani satu jenis pekerjaan, maka pengalaman kerja sudah tentu akan lebih baik.

2. Tingkat keterampilan, yakni adaptasi yang baik akan membawa pengalaman kerja yang maksimal. Hal tersebut harus didukung dengan keterampilan yang mampu dengan cepat diperoleh sehingga akan menjadi kegiatan yang rutin.
3. Penguasaan peralatan kerja, ialah aspek peralatan kerja menjadi tantangan tersendiri bagi seorang karyawan karena apabila sanggup untuk menggunakan dan mengendalikannya, maka pekerjaan tersebut akan diselesaikan dengan mudah dan tepat.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Dessler (2009) adalah tahap dimana seorang karyawan merasakan suatu perasaan senang dan puas dalam sebuah perusahaan. Kebahagiaan tersebut terjadi karena keberhasilannya mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu:

1. Pekerjaan, yaitu penyesuaian yang dilakukan antara keterampilan yang terdapat pada pekerja dengan jenis pekerjaan yang diberikan, artinya dengan harapan agar pekerjaan tersebut benar-benar ditangani oleh orang yang tepat.
2. Pimpinan, yaitu peran sebagai *leader* yang dapat memotivasi, membimbing dan mengapresiasi hasil yang diperoleh pekerja sehingga pimpinan dianggap sebagai figur yang mampu mengayomi bawahannya.
3. Rekan kerja, ialah menyatukan tujuan bersama untuk kemakmuran diri sendiri maupun kesuksesan perusahaan sehingga hubungan rekan kerja harus harmonis dan saling mendukung.
4. Promosi, yaitu kenaikan jabatan yang diperoleh melalui prestasi maupun posisi kosong yang harus ditempati oleh satu atau beberapa

karyawan dengan ketentuan yang disesuaikan oleh manajerial.

5. Balas jasa, ialah gaji yang telah disebutkan dan ditandatangani pada saat kontrak pra kerja, artinya nominal yang dikeluarkan perusahaan harus sama dengan nilai yang disepakati.

Insentif

Menurut Sutrisno (2016), insentif merupakan sistem imbalan dalam konteks balas jasa yang diberikan oleh manajemen perusahaan atau organisasi kepada karyawan dengan kriteria tertentu seperti capaian hasil pekerjaan yang ditentukan maupun keberhasilan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2012), indikator insentif yaitu:

1. Kinerja, yaitu seberapa besar kemampuan seorang karyawan melaksanakan kewajibannya serta melihat prestasi kerja selama masa tertentu.
2. Senioritas, yaitu besar kecilnya insentif yang dihitung apabila semakin lama seorang karyawan mengabdikan pada organisasi atau perusahaan maka semakin tinggi pula insentif akan diberikan.
3. Kebutuhan, yaitu pemberian insentif dengan dasar pekerjaan yang berada di luar kantor atau lingkungan kerja, biasanya diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar kota untuk waktu yang lama.
4. Kelayakan, yaitu insentif yang diberikan melalui penilaian antara hasil yang diperoleh dengan keuntungan organisasi atau perusahaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Rivai (2013) ialah hasil kerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu dengan melibatkan perbandingan antara beban kerja yang diberikan perusahaan dengan pencapaian

maksimal agar dapat mengetahui kinerja karyawan tersebut.

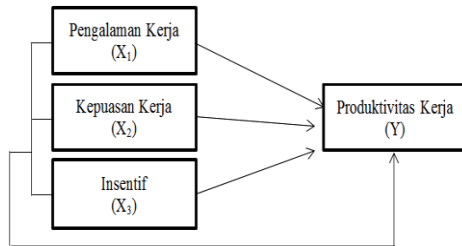
Adapun indikator produktivitas kerja menurut Dessler (2009), yaitu:

1. Kehadiran, dihubungkan dengan tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif.
2. Hasil pekerjaan, adanya produktivitas kerja karyawan yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.
3. Kualitas kerja, dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.
4. Tingkat kesalahan, salah satu penyebab dari turunnya produktivitas kerja dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.
5. Waktu yang dibutuhkan, kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Kerangka Konseptual

Berawal dari penyampaian permasalahan pada latar belakang yang terdiri dari fenomena secara umum dan khusus, data pendukung fenomena, teori dan kenyataan yang terjadi di setiap variabel, menjelaskan perbedaan dan persamaan dengan beberapa jurnal yang menjadi penelitian terdahulu, alasan memilih judul dan tempat penelitian serta menuliskan judul penelitian serta dilanjutkan dengan merumuskan

masalah serta menjelaskan tujuan penelitian.



Hipotesis

H₁ : Pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

H₂ : Pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

Metode Penelitian

Menurut Riduwan (2010), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengarah pada numerik artinya penelitian yang berpedoman pada angka sebagai hasil penelitiannya.

Pada intinya, dapat dijelaskan bahwa deskriptif kuantitatif merupakan bentuk penelitian yang menitikberatkan angka sebagai hasil dan dijelaskan melalui deskripsi melalui hubungannya terhadap maksud dan tujuannya sehingga mempermudah bagi siapa saja untuk menterjemahkan isinya.

Tempat dan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jln. Ahmad Yani No.1, Kecamatan Datuk Bandar, Kota Tanjungbalai.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni hingga Oktober 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PDAM

Tirta Kualo Tanjungbalai yang berjumlah 179 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden dan ditentukan dengan metode *accidental sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Penggunaan data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data pokok (utama) dan didapatkan melalui kunjungan ke objek penelitian sedangkan data sekunder, yaitu data pendukung penelitian.

Sumber Data

1. Seluruh karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.
2. Melalui hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden.
3. Jurnal penelitian, buku-buku umum tentang manajemen pemasaran dan metode penelitian serta penggunaan *internet*.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara dengan kepala PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai sebagai prosedur izin penelitian dan saat akan melakukan pembagian kuesioner.
2. Mengolah data hasil kuesioner yang telah dibagikan.
3. Melakukan pengetikan terhadap jurnal, buku referensi dan artikel *website* yang berhubungan dengan penelitian atau yang dikenal dengan istilah studi pustaka.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Adapun nilai r_{hitung} berdasarkan *output* statistik yang ditunjukkan melalui tabel *reliability*, yaitu *corrected item total correlation*, sedangkan angka r_{tabel} berdasarkan nilai koefisien korelasi sederhana dengan kriteria $n - 2$, yakni n artinya jumlah sampel sedangkan 2 adalah pengujian validitas melalui signifikansi atau uji dua arah sehingga

nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah $64 - 2 = 62$ yaitu 0,2461.

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P1	0,572	0,2461	Valid
P2	0,400	0,2461	Valid
P3	0,545	0,2461	Valid
P4	0,339	0,2461	Valid
P5	0,279	0,2461	Valid
P6	0,311	0,2461	Valid
P7	0,286	0,2461	Valid
P8	0,287	0,2461	Valid
P9	0,564	0,2461	Valid
P10	0,530	0,2461	Valid
P11	0,481	0,2461	Valid
P12	0,549	0,2461	Valid
P13	0,274	0,2461	Valid
P14	0,489	0,2461	Valid
P15	0,393	0,2461	Valid
P16	0,619	0,2461	Valid
P17	0,487	0,2461	Valid

Hasil uji validitas berdasarkan tabulasi data seluruh pernyataan pada variabel produktivitas kerja di atas menerangkan bahwa seluruh pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > 0,2461 (r_{tabel}), artinya nilai seluruh pernyataan sesuai dengan kriteria pengujian sehingga dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Adapun syarat agar dapat memutuskan variabel yang digunakan dinyatakan lulus reliabilitas atau sesuai dengan fenomena penelitian dengan melihat kriteria sebagai berikut:

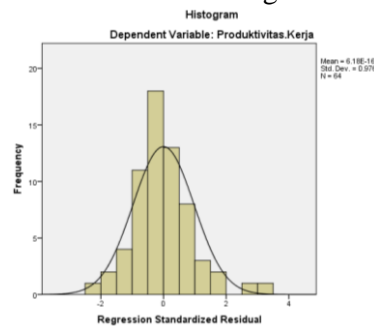
1. Apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sesuai dengan gejala penelitian.
2. Apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tidak sesuai dengan gejala penelitian.

Diuji	<i>Cronbach's alpha</i>	Syarat	Hasil
Pengalaman Kerja	0,757	0,60	Lulus Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,642	0,60	Lulus Reliabilitas
Insentif	0,758	0,60	Lulus Reliabilitas
Produktivitas Kerja	0,722	0,60	Lulus Reliabilitas

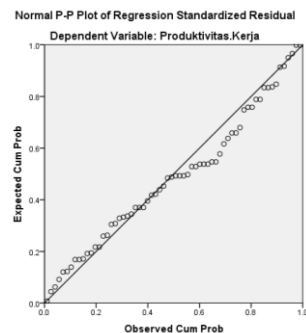
Seluruh variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* diantaranya pengalaman kerja (0,757), kepuasan kerja (0,642), insentif (0,758) dan produktivitas kerja (0,722) > 0,60. Dengan demikian, pengujian reliabilitas yang terdiri dari pengalaman kerja, kepuasan kerja, insentif dan produktivitas kerja dinyatakan lulus reliabilitas atau reliabel dengan tingkat akurasi yang memenuhi kriteria sehingga seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Penentuan uji normalitas telah dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui grafik dan statistik yang dapat dilihat melalui hasil sebagai berikut:



Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan histogram di atas, dijelaskan bahwa diagram yang terbentuk merupakan tanggapan seluruh responden terhadap item pernyataan pada kuesioner dan terlihat garis lengkungan membentuk lonceng melewati seluruh diagram sehingga kesimpulan uji normalitas dengan menggunakan grafik *histogram* menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.



Hasil uji normalitas yang telah dilaksanakan menggunakan P-P Plot seperti pada gambar di atas, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik (tanggapan responden) mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.12846005
	Absolute Differences	
Most Extreme Positive		.124
Most Extreme Negative		-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.992
Asymp. Sig. (2-tailed)		.278

Hasil uji statistik menggunakan *kolmogorov smirnov test* di atas, nilai *Asymp.Sig* (0,278) > signifikansi (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas seperti yang ditampilkan pada pengujian grafik *Histogram* dan *P-P Plot*.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas, maka data harus dibandingkan dengan nilai *tolerance* dan *VIF* (*variance inflation factor*) dengan syarat:

1. Nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1.
2. Nilai *VIF* setiap variabel bebas < 10.

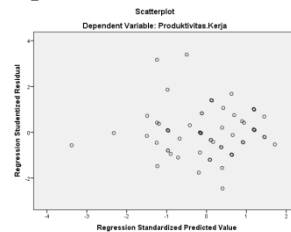
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Pengalaman.Kerja	.812	1.231
Kepuasan.Kerja	.657	1.521
Insentif	.617	1.621

Berdasarkan data nilai *tolerance* dan *VIF* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas karena nilai setiap variabel bebas

diantaranya pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif berada pada jalur atau kriteria yang sudah ditentukan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan hubungan erat antara satu variabel dengan variabel lain, atau dapat dikatakan bahwa variabel yang menjadi faktor munculnya suatu gejala memiliki hubungan atau korelasi positif.



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas, dengan kriteria:

1. Apabila variabel bebas menghasilkan nilai negatif, maka akan menurunkan atau mengurangi terjadinya variabel terikat sebesar nilai yang dihasilkan variabel tersebut.
2. Apabila variabel bebas menghasilkan nilai positif, maka akan menambah atau meningkatkan terjadinya variabel terikat sebesar nilai yang dihasilkan variabel tersebut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.587	2.258	
1 Pengalaman.Kerja	.363	.120	.275
Kepuasan.Kerja	.350	.117	.304
Insentif	.390	.105	.387

$$Y = 2,587 + 0,363(X_1) + 0,350(X_2) + 0,390(X_3)$$

1. Konstanta menghasilkan nilai 2,587, artinya apabila setiap variabel bebas, yaitu pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif, menghasilkan nilai yang konstan (stabil) seperti nilai yang telah ditunjukkan, maka terjadilah nilai produktivitas kerja sebesar 2,587.
2. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,363, artinya apabila pengalaman kerja terjadi penambahan senilai satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat senilai 0,363 satuan.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,350, artinya apabila kepuasan kerja terjadi penambahan senilai satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat senilai 0,350 satuan.
4. Koefisien regresi insentif sebesar 0,390, artinya apabila insentif terjadi penambahan senilai satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat senilai 0,390 satuan.

Berdasarkan uraian hasil persamaan regresi linear di atas, seluruh variabel bebas yang terdiri pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga setiap nilai yang dihasilkan oleh masing-masing variabel bebas akan memberi peningkatan pada produktivitas kerja pegawai.

Hasil Uji-F (Uji Simultan)

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (F) pada tiga variabel bebas, maka nilai F_{tabel} sebesar 2,76.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119.259	3	39.753	29.731	.000 ^b
Residual	80.226	60	1.337		
Total	199.484	63			

Nilai F_{hitung} (29,731) > F_{tabel} (2,76) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga mengambil kriteria keputusan H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Parsial

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom *degree of freedom* (df) signifikansi 0,05, maka nilai t_{tabel} sebesar 1,999.

Model	t	Sig.
(Constant)	1.146	.256
1 Pengalaman.Kerja	3.022	.004
Kepuasan.Kerja	3.007	.004
Insentif	3.718	.000

1. Secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} (3,022) > t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi (0,004 < 0,05) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.
2. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} (3,007) > t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi (0,004 < 0,05) dan sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Secara parsial, insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} (3,718) > t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah insentif karena menghasilkan

nilai t_{hitung} (3,718) yang paling tinggi diantara seluruh variabel bebas lainnya.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.578	1.156

Nilai yang dihasilkan melalui *adjusted R square* yaitu 0,578, artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja adalah 57,8%, sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh melalui uji-F, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai karena nilai F_{hitung} (29,731) > F_{tabel} (2,76) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh:

1. Ahmad F.R (2019) menjelaskan bahwa secara simultan pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karena nilai F_{hitung} (11,629) > F_{tabel} (3,18).
2. Akila (2017) menerangkan bahwa nilai F_{hitung} (28,882) > F_{tabel} (3,30), artinya secara simultan insentif dan pengawasan mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Ardika Sulaeman (2014), menjelaskan hasil penelitiannya bahwa nilai F_{hitung} (881,047) > F_{tabel} (3,07), artinya secara serempak upah dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

4. M.Rizal Nur Irawan (2018), menerangkan bahwa secara serempak gaji dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai F_{hitung} (13,956) > F_{tabel} (3,08).
5. Nisa' U.M (2017) menjelaskan bahwa, nilai F_{hitung} (12,102) > F_{tabel} (3,16), artinya kepuasan kerja dan semangat kerja secara serempak mempengaruhi produktivitas kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap produktivitas Kerja

Hasil yang telah diperoleh melalui uji-t, nilai t_{hitung} (3,022) > t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi (0,004 < 0,05), maka secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

Menurut teori yang disampaikan oleh Manullang (2012), pengalaman kerja yaitu suatu kondisi yang memberikan indikasi bahwa seorang karyawan yang memiliki kompetensi dan pengetahuan terhadap suatu bidang pekerjaan baik yang telah dijalani oleh karyawan tersebut. Masalah yang terjadi pada karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai yaitu beberapa karyawan tidak memberikan contoh yang baik, bahkan melakukan tindakan indisipliner seperti seringnya absen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diuraikan di atas dan didukung oleh nilai koefisien regresi yang dihasilkan bahwa bertambahnya nilai pengalaman kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

1. Ahmad F.R (2019), menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja

karena nilai $t_{hitung} (2,807) > t_{tabel} (1,674)$.

2. Ardika Sulaeman (2014), menjelaskan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} (8,592) > t_{tabel} (1,976)$.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil yang telah diperoleh melalui uji-t menjelaskan bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai dengan nilai $t_{hitung} (3,007) > t_{tabel} (1,999)$ dan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$).

Menurut teori yang disampaikan oleh Handoko (2017), kepuasan kerja yaitu sebagai suatu kondisi emosional yang dirasakan seorang karyawan baik itu keadaan yang menyenangkan ataupun tidak terhadap suatu jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai tidak serius dalam melaksanakan tanggungjawabnya, terdapat rasa ketidakpuasan yang disampaikan kepada pimpinan yang tidak mampu memberi dukungan dan motivasi kepada mereka.

Teori yang disampaikan tersebut didukung oleh hasil uji regresi linear berganda yang menyatakan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada semakin bertambahnya produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nisa' U.M (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,970) > t_{tabel} (2,002)$.

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil yang telah diperoleh melalui uji-t menjelaskan bahwa, secara parsial, insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai dengan nilai $t_{hitung} (3,718) > t_{tabel} (1,999)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Menurut Sutrisno (2016), insentif merupakan sistem imbalan dalam konteks balas jasa yang diberikan oleh manajemen perusahaan atau organisasi kepada karyawan dengan kriteria tertentu seperti capaian hasil pekerjaan yang ditentukan maupun keberhasilan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. Masalah insentif yang tidak diterima sejumlah karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai menimbulkan dugaan bahwa insentif berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja.

Teori tersebut didukung oleh hasil uji regresi yang menyatakan bahwa koefisien regresi insentif bernilai positif sehingga apabila insentif ditambah, maka akan meningkatkan produktivitas kerja dan memutuskan bahwa hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh:

1. Akila (2017) yang menjelaskan bahwa insentif berpengaruh pada produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,311) > t_{tabel} (2,036)$.
2. M. Rizal Nur Irawan (2018) menjelaskan bahwa insentif berpengaruh pada produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,297) > t_{tabel} (1,982)$.

Kesimpulan

1. Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (29,731) > F_{tabel} (2,76)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya secara simultan pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif

- berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Uji-t menghasilkan nilai t_{hitung} (3,022) > t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi (0,004 < 0,05) sehingga secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai t_{hitung} (3,718) > t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan nilai t_{hitung} (3,718) > t_{tabel} (1,999) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
 - Variabel bebas yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah insentif karena menghasilkan nilai t_{hitung} (3,718) yang paling tinggi diantara seluruh variabel bebas lainnya.
 - Uji- R^2 menghasilkan nilai *adjusted R square* 0,578, artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja adalah 57,8%, sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

- Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai sebaiknya mengurangi absensi dan dapat melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan agar tujuan perusahaan dapat terwujud.
- Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai diharapkan untuk meningkatkan gairah dalam menjalankan aktivitas, karena pekerjaan yang karyawan tekuni adalah tanggung jawab sebagai pelayanan masyarakat khususnya dalam penyediaan air bersih.
- Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai tidak perlu mengeluh dalam hal penundaan

pembayaran insentif yang seharusnya diterima, karena apabila seluruh jajaran perusahaan bekerja sama dalam menuntaskan masalah tunggakan pembayaran rekening yang dilakukan pelanggan, maka insentif tersebut akan segera diserahkan.

Daftar Pustaka

- Bambang, S. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta : Erlangga.
- Budiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Bisnis untuk Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Jakarta : Indeks.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesembilan, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan Kedelapan, Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan*

- Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soentoro, Ali Idris. 2015. *Cara Mudah Belajar Metodologi Penelitian Menggunakan Aplikasi Statistika*. Depok : Taramedia Bakti Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ahmad Fathoni Rodli, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Moenir Sidoarjo”, *Jurnal Ecopreneur.12 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2019*, ISSN : 2615-6237, Vol.2, No.2 : 31-35.
- Akila, “Pengaruh Insentif, dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Vassel Palembang”, *Jurnal Ecoment Global, Agustus 2017*, ISSN : 2540-816X, Vol.2, No.2 : 35-48.
- Ardika Sulaeman, “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, *Trikonomika, Juni 2014*, ISSN : 1411-514X, Vol.13, No.1 : 91-100.
- Muhammad Rizal Nur Irawan, “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo”, *Ecopreneur.12, April 2018*, ISSN : 2615-6237, Vol.1, No.1 : 36-41.
- Nisa’ Ulul Mafra, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang”, *Jurnal Ecoment Global, Agustus 2017*, ISSN : 2540-816X, Vol.2, No.2 : 9-21.