

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PRISMA DANA MANADO***INFLUENCE OF WORK ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE, AND INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BPR PRISMA DANA MANADO*

Oleh:

**Andrew S. Ropa<sup>1</sup>****Rosalina A.M. Koleangan<sup>2</sup>****Jacky S.B Sumarauw<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[andrewropa16@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:andrewropa16@gmail.com)[rosalina\\_koleangan@gmail.com<sup>2</sup>](mailto:rosalina_koleangan@gmail.com)[jq\\_sbs@yahoo.com<sup>3</sup>](mailto:jq_sbs@yahoo.com)

**Abstrak:** Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado. Teknik pengambilan sampel dengan kuisioner dan diperoleh 48 responden yang digunakan sebagai sampel. Metode analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel X1, X2, X3 berpengaruh terhadap variabel Y.

**Kata Kunci:** keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, insentif, kinerja karyawan

**Abstrak:** Performance is the result of a person's work achieved based on the requirements. A job has certain requirements to be done in achieving a goal that is also known as job standards. This study aims to analyze the effect of work involvement, quality of work life, and incentives on employee performance. The population in this study were employees of PT. BPR Prisma Dana Manado. The sampling technique used was questionnaire and 48 respondents were obtained as samples. The multiple regression analysis method is used to analyze the effect of independent variables on the dependent variable. The results showed that partially work involvement did not influence employee performance, quality of work life had a significant effect on employee performance, and incentives had a significant effect on employee performance. And simultaneously variables X1, X2, X3 affect the variable Y.

**Keywords:** work engagement, quality of work life, incentives, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era sekarang, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

Peran Manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan, adapun beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan insentif.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada batasan periode waktu tertentu. Berikut adalah contoh perusahaan yang bangkrut karena kinerja karyawan yang buruk. 7-Eleven merupakan sebuah contoh perusahaan yang bangkrut karena kinerja karyawannya buruk, kabar perusahaan 7-Eleven mulai tercium sejak tahun 2016 karena kinerja karyawan yang buruk serta kinerja perusahaan yang tidak memadai seperti Jaminan BPJS yang tidak di bayar lagi sehingga karyawan yang sakit harus membayar biaya berobatnya sendiri, akibat banyak karyawan yang resign, adapun yang di PHK karena perusahaan yang sudah tidak lagi dapat beroperasi dengan baik.

Berdasarkan akte Notaris Julius Daniel Ismawi, SH No. 23 tanggal 27 April 2005 sesuai dengan surat persetujuan Bank Indonesia No. 8/1/KEP.DpG/2006 tanggal 2 Januari 2006 serta pengesahan Menteri Kehakiman dan HAM RI No. C-02994 HT.01.04.TH.2006 tanggal 3 Februari 2006, secara resmi bank merger melaksanakan operasional terkonsolidasi pada tanggal 20 Mei 2006. Menurut catatan, merger ketiga BPR ini merupakan yang pertama kali dilaksanakan di Kawasan Indonesia Timur.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan diadakannya penelitian ini, untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan kerja, Kualitas kehidupan kerja, dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*) Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Bangun (2012:231). Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Mathis (2002:78). Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

**Keterlibatan Kerja**

Robbins (2014:34) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Indikator keterlibatan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan (Luthans, 2006).

**Kualitas Kehidupan Kerja**

Bernardin dan russel (2014:520) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka seperti kebutuhan untuk bebas- dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Sebagai filsafat dasar, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi dengan berbagi aktivitas di dalam tempat kerja (Filippo, 1983: 412). Indikator kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah upah, masalah yang terkait dengan karyawan seperti jaminan kesehatan dll, keamanan kerja, adanya jadwal kerja alternatif (Mangkunegara dan Anwar (2003:25).

**Insentif**

Hasibuan (2012:45) mendefinisikan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja (Panggabean, 2002 : 77). Indikator insentif dalam ini adalah finansial insentif dan non finansial insentif Menurut (Manullang, 2008:141)

**Penelitian Terdahulu**

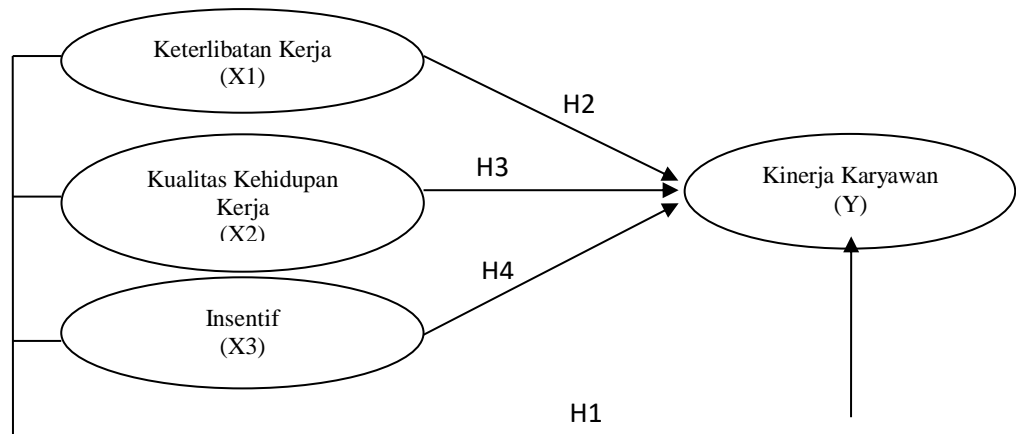
Iskandar, K.F., Tumbuan, W.F.A., dan Sendow, G.M. (2019), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado dengan menggunakan teknik regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado

Rizky Novarinda dan Mochammad Iqbal (2017) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan iklim kerja terhadap komitmen pada karyawan Rumah Sakit Umum daerah Sidoarjo, dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian adalah bahwa keterlibatan kerja dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Andreas, Tumbel dan Sendow (2017) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado, dengan menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado.

Candrawati, Musadieg dan Hakam (2013) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Duta Catering-CV Darma Utama Batu, dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Duta Catering-CV Darma Utama Batu.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Landasan Teori, 2019.*

### Hipotesis Penelitian

- H1. Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh, kualitas kehidupan kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
- H2. Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
- H3. Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
- H4. Diduga Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 :112). Penelitian ini mencari hubungan, antara variabel bebas Keterlibatan kerja, Kualitas kehidupan kerja, dan Insentif (X), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah responden pegawai yang bekerja pada PT.BPR Prisma Dana Manado. Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan kriteria sampel adalah hanya untuk karyawan yang berada pada bottom employee dan merupakan karyawan tetap.

### Jenis dan Sumber Data

Selain hasil wawancara dan kuisioner, data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yakni data jumlah karyawan dan data kualitatif yakni sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Sumber data yakni data primer dan data sekunder.

### Metode Analisis dan Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap suatu variabel terikat atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

## Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 A = Nilai intercept/constant  
 X1 = Variabel Keterlibatan Kerja  
 X2 = Variabel Kualitas Kehidupan Kerja  
 X3 = Variabel Insentif  
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi variabel bebas  
 e = Standard error tingkat kesalahan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel. 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Keterlibatan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.792	0,000	Valid	0.764	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0.805	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0.895	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0.707	0,000	Valid		
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.712	0,000	Valid	0.607	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0.664	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0.693	0,000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0.459	0,005	Valid		
Insentif (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.534	0,000	Valid	0.705	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0.480	0,000	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0.534	0,000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0.626	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.486	0,000	Valid	0.756	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0.810	0,000	Valid		
	Y <sub>3</sub>	0.842	0,000	Valid		
	Y <sub>4</sub>	0.593	0,000	Valid		
	Y <sub>5</sub>	0.762	0,000	Valid		
	Y <sub>6</sub>	0.675	0,000	Valid		
	Y <sub>7</sub>	0.665	0,000	Valid		

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 3 variabel dengan masing-masing memiliki 4 question item dan 7 question item untuk variable Y, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai r-hitung > r-tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.600.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Multikolinearitas**

**Tabel. 2. Uji Multikolinearitas**

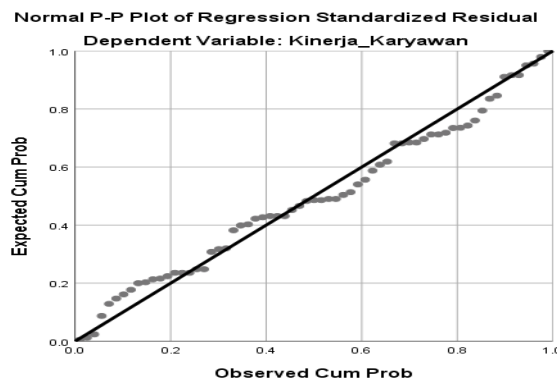
Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterlibatan Kerja	.559	1.788
	Kualitas Kehidupan Kerja	.675	1.481
	Insentif	.665	1.504

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 2, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1$  Keterlibatan Kerja ,  $X_2$  Kualitas Kehidupan Kerja, dan  $X_3$  Insentif) kurang dari 10 ( $<10$ ) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X ( $X_1$  Keterlibatan Kerja ,  $X_2$  Kualitas Kehidupan Kerja, dan  $X_3$  Insentif) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

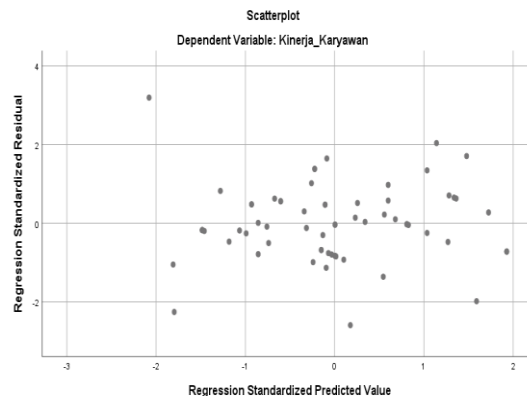
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
Sumber: Hasil olahan data, 2019.

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

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**  
Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.842	4.432		1.995	.051
	Keterlibatan_Kerja	-.091	.182	-.060	-.500	.619
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	.800	.233	.378	3.433	.001
	Insentif	.513	.113	.503	4.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Persamaan Regresi  $Y = 8,842 - 0,091X_1 + 0,800X_2 + 0,513X_3$  menggambarkan bahwa Nilai constant sebesar 8.842 memberikan pengertian bahwa jika faktor Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 8,842%. Untuk variabel Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) menurun -0,091. Untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,800%. Untuk variabel Insentif ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Insentif 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,513%.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis F dan t

**Tabel 4. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	385.663	3	128.554	20.371	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.952	44	6.311		
	Total	770.615	47			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Kualitas\_Kehidupan\_Kerja, Keterlibatan\_Kerja

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 20.371 > F-tabel sebesar 2,80 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ), Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.842	4.432		1.995	.051
Keterlibatan_Kerja	-.091	.182	-.060	-.500	.619
Kualitas_Kehidupan_Kerja	.800	.233	.378	3.433	.001
Insentif	.513	.113	.503	4.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Bedasarkan tabel, dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar  $n - k$  ( $47 - 3 = 44$ ) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.677. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Keterlibatan Kerja (X1) sebesar -0,500 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.677 dengan tingkat signifikan  $0,619 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Keterlibatan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) sebesar 3,433 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.677 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Variabel Insentif (X3) sebesar 4,534 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.677 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi maupun perusahaan saat ini saling bersaing menunjukkan keunggulannya perusahaannya masing-masing. Namun semua itu tidak terlepas dari sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang tinggi. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja (X1) sebesar -0,500 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.677 dengan tingkat signifikan  $0,619 > 0,05$ , sehingga Keterlibatan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Novarinda. R., dan Mochammad. I. (2017). bahwa variabel bebas Keterlibatan Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X2) sebesar 3,433 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.677 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya A. Rompis., A. L. Tumbel., dan G. Sendow. (2017) bahwa variabel bebas Kualitas kehidupan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa Insentif (X3) sebesar 4,534 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.677 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya Candrawati. D. D., Musadieg. M. Al., dan Hakam. M. S. (2013) bahwa variabel bebas Insentif memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Prisma Dana.

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana.

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk PT. BPR Prisma Dana agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam hal Keterlibatan kerja karyawan, dimana perlu adanya pengarahan tentang team work management guna meningkatkan kinerja agar lebih efisien.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Rompis., A. L. Tumbel., dan G. Sendow. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 5, No. 3, Hal. 4295-4304. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18422/17950>. Diakses pada 27 Februari 2019.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Bernadin and Russel, Joice E.A. 1993. *Human Resources Management, An Experiential Approach*. By McGraw-Hill, Inc. Newyork, USA
- Candrawati. D. D., Musadieg. M. Al., dan Hakam. M. S. 2013. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 2, Hal. 150-157. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/52/1602>. Diakses pada 27 Februari 2019.
- Filippo B. Edwin. 1983. *Personal Management*. Sixth Edition. McGraw-Hill. International Book Company, USA
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Bumi Aksara, Jakarta
- Iskandar, K.F., Tumbuan, W.F.A., dan Sendow, G.M. 2019 Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No 3 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23749>. Diakses pada 27 Februari 2019.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. ANDI, Yogyakarta.

- Mangkunegara, dan Anwar P, 2003. *Perencanaan & Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia (GI), Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba, Jakarta.
- Novarinda. R., dan Mochammad. I. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja dan Ikim Kerja terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 53, No. 2, Hal. 56-65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2208/2604>. Diakses pada 27 Februari 2019.
- Panggabean, S. M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.

