

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN  
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : DINDA AULIA  
NPM : 1705160181  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 September 2021, Pukul 14:00WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : DINDA AULIA  
N P M : 1705160181  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D)

Penguji II

(QHAFI ROMULA SIREGAR, SE., MM.)

Pembimbing

(Dr. FAJAL PASARIBU, SE., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

PANITIA UJIAN



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : DINDA AULIA  
NPM : 1705160181  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN  
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA  
UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing

  
Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Aulia  
NPM : 1705160181  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2021  
Yang membuat pernyataan

  
**DINDA AULIA**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : DINDA AULIA  
NPM : 1705160181  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Penomora dari Variabel Harap lebih jelas dan lebih luas.		
BAB 2	Harap Kontigen dari teori dan jurnal Didambil dari minimal 10 tahun		
BAB 3	Kerangka konseptual Harap Diperbaiki		
BAB 4	Pembahasan Harap diperjelas lebih luas lagi		
BAB 5	Kesimpulan Harap jelas		
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mendatex		
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Acc Maju Sidang Meja Hijau		

Medan, September 2021

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si)

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Dinda Aulia**

Program Studi Manajemen

E-mail : dindaaulia@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 56 orang sedangkan sampel yang ditetapkan berjumlah 56 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 24.00. Secara parsial insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan insentif dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Insentif, Motivasi dan Produktivitas Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala Tuhan Semesta alam dan sumber segala ilmu, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam kehadiran Nabi besar Muhammad Shallallahu'Alaihi Wa Sallam. Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SM) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sumatera utara”**

Di Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaanskripsiini. Untuk itu, Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya Ayahanda Rosmawardi dan Ibunda Marlia yang telah memberikan doa, dukungan,memberikan kasih sayang dan semangat kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Saripuddin, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan Seluruh pegawai Biro Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahaan.
7. Untuk sahabat tercinta ku seperjuangan terima kasih telah memberikanku semangat,support,selalu menghiburku dan selalu mengingatkan penulis untuk bersabar dan mengingatkan dalam hal kebaikan
8. Akhirnya pada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, penulis hanya dapat memanjatkan do'a, semoga bantuan, kebaikan dan pengorbanan yang diberikan mendapat balasan kebaikan yang setimpal dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Amin.

Medan, September 2021  
Penulis

**DINDA AULIA**  
**1705160181**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teoritis .....	8
2.1.1 Produktivitas kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas kerja.....	8
2.1.1.2 Manfaat dari Penilaian Produktivitas kerja .....	10
2.1.1.3 Pengukuran produktivitas .....	10
2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja .....	11
2.1.1.5 Indikator Produktivitas kerja .....	12
2.1.2 Insentif.....	13
2.1.2.1 Pengertian Insentif.....	13
2.1.2.2 Jenis-jenis Insentif .....	15
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Insentif .....	16
2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif .....	17
2.1.2.5 Indikator Insentif .....	17
2.1.3 Motivasi.....	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	18
2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi .....	20
2.1.3.3 Tujuan Motivasi.....	21
2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Motivasi .....	22
2.1.3.5 Indikator Motivasi .....	23
2.2 Kerangka Konseptual.....	24
2.3 Hipotesis .....	27

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	28
3.2 Defenisi Operasional .....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6 Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Hasil Penelitin.....	43
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	43
4.1.2 Identitas Responden .....	43
4.1.3 Persentase Jawaban Responden .....	44
4.1.4 Model Regresi .....	49
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	49
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda .....	52
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis .....	54
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square) .....	58
4.2 Pembahasan .....	59
4.2.1 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas kerja .....	59
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja .....	59
4.2.3 Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja.....	60
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	63

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Indikator Produktivitas Kerja.....	29
Tabel 3.2 Indikator Insentif.....	30
Tabel 3.3 Indikator Motivasi.....	30
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian .....	31
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas .....	36
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.3 Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	44
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Produktivitas kerja .....	45
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Insentif .....	46
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Motivasi .....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t ( Parsial) .....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik F (Simultan) .....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi .....	58

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Insentif Terhadap Produktivitas kerja .....	25
Gambar 2.1 Motivasi Terhadap Produktivitas kerja .....	26
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....	27
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	41
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang berkerja dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan kerja yang baik sebagai bukti meningkatnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. (Zenah, 2014).

Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu masalah yang sangat penting untuk dibahas. Setiap permasalahan yang terkait dengan produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal maupun aspek eksternal yang mendukung terciptanya sistem produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja di suatu perusahaan terjalin secara efektif dan efisien maka akan terjadi peningkatan produktivitas yang berdampak baik bagi pertumbuhan ekonomi disuatu perusahaan tidak hanya dalam jangka pendek tetapi juga dalam jangka panjang. Banyak faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan beberapa diantaranya adalah kurangnya motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan pengertian di atas keluaran (output) dan masukan (input) harus sudah nampak dalam bentuk nilai. Pada umumnya keluaran berupa fisik yaitu produk akhir yang dihasilkan dapat berupa satuan jumlah. Total tenaga kerja yang dipekerjakan bisa berbentuk satuan waktu (man-hours) yakni berupa jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan. (Dunggio, 2013)

Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari produktivitas kerja individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memberikan perhatian, terutama kepada masalah motivasi kerja karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Hasil penelitian Kurnia dkk (2019) Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Kurnia dkk (2019)

Motivasi merupakan tindakan untuk mempegaruhi dan mendorong seseorang untuk berperilaku. Secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif untuk berhasil mencapai tujuan. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi. Karena potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas.(Zenah, 2014).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Menurut (Rivai, 2014). Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya. sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (needs) (Marhumi & Nugroho, 2019). Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. alasan atau dorongan itu bias datang dari luar maupun dari dalam diri (Daulay & Manaf, 2017)

Insentif adalah penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.” (Putra & Susanti, 2019). Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik kepada lembaga. Insentif dapat diberikan kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik dan memberikan keuntungan bagi lembaga. Selain sebagai rangsangan, insentif juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbul motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan. Karena lembaga menyadari hanya dengan pemberian gaji pokok saja

kurang dapat memotivasi para pegawai untuk dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang akan memuaskan kebutuhannya. (Marhumi & Nugroho, 2019)

Insentif yang diberikan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa untuk karyawan yang bekerja disitu sesuai dengan kelas jabatannya dapat memberikan dampak positif, dimana di satu sisi insentif memberikan dampak yang baik pada kerja pegawai dan di sisi lain insentif diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa supaya tujuan dan kebutuhan yang diinginkan tercapai. Insentif adalah tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja, tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas, tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi, tambahan penghasilan berdasarkan kinerja, dan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.

Berdasarkan hasil observasi secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara ditemukan berbagai permasalahan antara lain masih ditemukan produktivitas kerja karyawan yang menurun hal ini dapat dilihat berdasarkan survey antara lain ialah masalah yang di temukan masih lambatnya pegawai dalam menyelesaikan tugasnya di karenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Pemberian insentif yang kurang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan pegawai sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawai.



Berdasarkan uraian dari fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.ditemukan beberapa masalah yang terjadi yaitu:

1. Pemberian insentif yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kerja pegawai.
2. Kurangnya motivasi pegawai terlihat dari masih lambatnya dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dengan memperjelas arah penelitian penulis membuat batasan dalam melakukan penelitian.penelitian ini membatasi hanya pada pegawai tetap yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.Variabel yang di teliti penulis yaitu pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas pemahaman tentang permasalahan yang diangkat di penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah-masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah pemberian insentif dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif terhadap kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sumatera utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, yaitu penelitian ini dapat membantu pihak perusahaan dalam meningkatkan pemberian insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sumatera utara.
2. Manfaat praktis, yaitu hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan dijadikan sumber informasi, untuk menambah pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan bisa juga sebagai bahan referensi dan sebagai motivasi tentang pemberian insentif terhadap kerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yaitu dalam melakukan penelitian ini dapat memberikan saran untuk membantu memahami dan memperluas pengetahuan yang terjadi di dinas, khususnya tentang motivasi dan pemberian insentif.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan/instansi ingin selalu meningkatkan produktivitas kerja dengan baik, dalam hal ini sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan/instansi. Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, sedangkan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Ghiselli dan Wekeley (1995) Produktivitas adalah produksi atau output yang dihasilkan dalam satu kesatuan untuk input. Menurut Revinto (1985) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menunjukkan adanya kaitan Antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan maka dapat meningkatkan peluang kesuksesan perusahaan. (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017)

Menurut Muchdarsyah Sinungan, produktivitas adalah :“Suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”. (Sinungan, 2003:17).

Menurut (Dunggio, 2013) produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang

digunakan. Berdasarkan pengertian di atas keluaran (output) dan masukan (input) harus sudah nampak dalam bentuk nilai. Pada umumnya keluaran berupa fisik yaitu produk akhir yang dihasilkan dapat berupa satuan jumlah. Total tenaga kerja yang dipekerjakan bisa berbentuk satuan waktu (man-hours) yakni berupa jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan. (Dunggio, 2013)

Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Hubungan ini sering lebih umum dinyatakan sebagai rasio output dibagi input (Nasution, 2006). Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dinyatakan tidak berhasil. Sebagai konsekuensi produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang paling berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran, lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Menurut (Afandi, 2017) produktivitas kerja adalah hasil nyata yang terukur, yang dapat dicapai seseorang dalam lingkungan kerja yang nyata untuk setiap satuan waktu. Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik akan dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Produktivitas dari suatu kegiatan/kerja dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by product*.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja atau kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan sebagai bentuk dari sikap mental dan pelaku yang berorientasi pada kebaikan yang berkelanjutan.

### **2.1.1.2 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akurataninformal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

### **2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja

yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan , 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).(Vinet & Zhedanov, 2011)

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja tetapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya, menurut Siagian (2003) yaitu : pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan, motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut (Saksono, 2008) terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu :

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- 3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut (Sutrisno, 2014) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika

kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut (Mahanggoro, 2018) produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

### **2.1.1.5 Indikator Produktivitas kerja**

Menurut (Sutrisno, 2014) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua ini akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:(Kurnia et al., 2019)

- 1) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.  
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam berkerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.  
Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.



- 4) Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi, pertandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.
- 7) Kemampuan memotivasi diri.
- 8) Membangun rasa percaya diri.
- 9) Bertanggung jawab dalam pekerjaan. (Kurnia et al., 2019)

## **2.1.2 Insentif**

### **2.1.2.1 Pengertian Insentif**

Tentu banyak orang sudah familiar dengan apa itu insentif, khususnya bagi yang sudah lama bekerja sebagai karyawan sebuah perusahaan. Ya, insentif menjadi salah satu kabar gembira bagi karyawan yang telah bekerja keras di sebuah perusahaan. Melalui pemberian insentif tersebut, setiap pekerja yang

memiliki dedikasi tinggi akan merasa dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai insentif, dibawah ini ada beberapa pengertian atau pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli (Marhumi & Nugroho, 2019)

Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Veeithzal Rivai-Ella Jauvani sagala (2009: 767) menyatakan bahwa tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting. (Kurnia et al., 2019)

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 101) dalam (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa “insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai.” Menurut Saydam (2000: 236) dalam (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa “insentif pada dasarnya adalah sebagai tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. (Putra & Susanti, 2019).

Insentif sebagai suatu sarana motivasi yang berupa perangsang ataupun dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi. Pemberian daya perangsang atau insentif merupakan daya pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja lebih giat dengan segala upaya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin perusahaan memperhatikan karyawannya, maka semakin giatlah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya (Marhumi & Nugroho, 2019)

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Insentif**

Karyawan yang memiliki prestasi yang baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Yang dimaksud dengan insentif positif adalah daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan cara memberikan hadiah, baik berupa material maupun non material. Sedangkan karyawan yang kurang berprestasi atau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dapat diberikan insentif yang bersifat negatif. Pengertian insentif yang bersifat negatif adalah gaya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya dibawah prestasi standar. (Zenah, 2014)

Menurut Sarwoto dalam (Suwatno & Priansa, 2018) ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu: (Zenah, 2014)

- 1) Insentif Material ,Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi:

- a) Bonus
  - b) Komisi
  - c) Profit sharing
  - d) Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered Compensation*)
- 2) Insentif Non Material, Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuran berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi:(Zenah, 2014)
- a) Pemberian gelar secara resmi
  - b) Pemberian tanda jasa atau mendali
  - c) Pemberian piagam penghargaan
  - d) Pemberian pujian lisan atau tulisan
  - e) Pemberian promosi
  - f) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan
  - g) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

### **2.1.2.3 Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting (Marhumi & Nugroho, 2019)

Tujuan pemberian insentif menurut Handoko (2011) adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang financial dan melebihi upah dan gaji dasar. Dan

tujuan karyawan biasanya mencari perusahaan atau perusahaan yang menyediakan insentif karena mengurangi biaya asuransi mereka (Marhumi & Nugroho, 2019).

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya insentif yang akan diterima pegawai. Hal ini diperlukan mendapat perhatian oleh pimpinan agar prinsip pembayaran insentif dapat dipahami dan dimengerti oleh seluruh pegawai, sehingga memberikan kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi besarkecilnya pemberian insentif, antara lain sebagai berikut:

(Suwatno & Priansa, 2018), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup antara lain: (Zenah, 2014)

- 1) Jabatan atau kedudukan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Laba Perusahaan

#### **2.1.2.5 Indikator Insentif**

Perusahaan tentu memberlakukan standar sebelum menentukan siapa yang layak menerima. Perusahaan tidak memberikannya secara percuma. Untuk menetapkan standarnya, biasanya perusahaan mengacu pada indikator-indikator dasar. Secara umum, Adapun beberapa indikator pemberian insentif yaitu :

Menurut (Siagian, 2014) indikator insentif yaitu : (Rangkuti, Chairunnisa, Ryantono, & William, 2019)

- 1) Piecework adalah Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.
- 2) Bonus adalah Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui
- 3) Komisi adalah Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.
- 4) Kematangan adalah Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga eknikal dan profesional ilmiah, sering terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka adakalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya. (Rangkuti et al., 2019)

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Pengertian Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup

dengan lebih baik. Oleh karena itu, setiap orang sangat membutuhkan motivasi untuk dirinya sendiri. Hal ini, agar Anda tidak mudah putus asa dan merasa *down*. Serta dapat cepat bangkit saat mengalami kegagalan. Motivasi berasal dari dua sumber, yaitu berasal dari dalam dirinya (motivasi intrinsik) dan dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Motivasi ekstrinsik sering kali dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti penghargaan dan hukuman.

Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Kurnia et al., 2019)

Menurut Munandar 2008 Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. (Kurnia et al., 2019)

Menurut (Mangkunegara, 2017) ,motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. (Angel, Mangani, & Sihombing, 2017)

(Siagian, 2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Angel et al., 2017)

(Hasibuan, 2016) mendefinisikan “motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. (Zenah, 2014)

Menurut Gray dalam (Winardi, 2010), mengartikan sebagai motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Adapun menurut (Sutrisno, 2014), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Arianty dkk (2016:102) pada motivasi terdapat 2 jenis motivasi yakni :

#### **1) Motivasi Positif (*Positive Motivation*)**

Motivasi positif adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.



## 2) Motivasi Negatif (*Negative Motivation*)

Motivasi negative adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman. Misalnya pemimpin melakukan demosi atau memindahkan karyawan ke departemen yang berbeda.

Menurut (Usman, 2010) jenis-jenis motivasi terbagi dua, Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. (Kurnia et al., 2019)

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri.
- 2) Motivasi intrinsik ini diberikan karena ada karyawan yang bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri.

### 2.1.3.3 Tujuan Motivasi

(Hasibuan, 2016), mengemukakan tujuan motivasi sebagai berikut:

(Kurnia et al., 2019)

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan
- 11) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Malayu S.P. Hasibuan (dalam Badrudin, 2013:192) mengemukakan tujuan motivasi sebagai berikut: (Kurnia et al., 2019)

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplin karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan demikian adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat lagi bekerja dan dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah ditargetkan secara bersama-sama demi tercapainya keberhasilan yang disepakati perusahaan. Sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dapat dijalankan dengan baik

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan factor-faktor individu dan factor-faktor organisasi. Factor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Menurut Bismala dkk (2017:35) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

##### 1) Karakteristik individu

Karakteristik individu di definisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.

##### 2) Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih termotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaannya yang tidak memuaskan.

##### 3) Karakteristik situasi kerja

Factor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai suatu kesatuan.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

- 1) Keluarga dan budaya
- 2) Konsep diri
- 3) Jenis kelamin
- 4) Pengakuan dan Prestasi
- 5) Cita-cita dan Aspirasi
- 6) Kemampuan Belajar
- 7) Kondisi Pegawai
- 8) Kondisi lingkungan
- 9) Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan
- 10) Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

(Marhumi & Nugroho, 2019)

- 1) Faktor Ekstern (lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan)
- 2) Faktor Intern (pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau dan keinginan atau harapan masa depan).

### **2.1.3.5 Indikator Motivasi**

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Indikator motivasi kerja menurut (Sastrohadiwiryo, 2003) sebagai berikut:

(Marjaya & Pasaribu, 2019)

- 1) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran

- 2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan
- 4) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
- 5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja
- 6) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan
- 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan bekerja

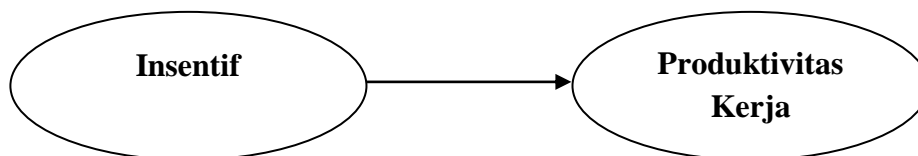
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi dan juga insentif sebagai perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. (Hasibuan, 2016)

Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output dengan jumlah input tertentu dalam jangka waktu tertentu pula. Dalam suatu perusahaan/instansi apabila diketahui adanya target yang tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan indikasi menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan/instansi tersebut.



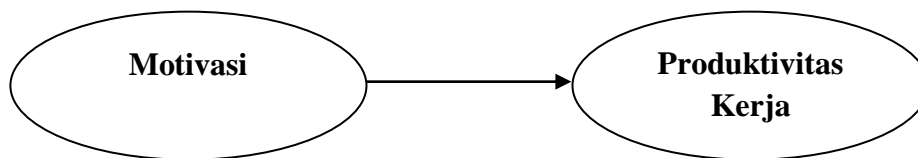
**Gambar 2.1. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja**

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Kadarisman, 2013). Produktivitas adalah hubungan Antara jumlah output yang dapat dihasilkan

dengan jumlah input yang digunakan untuk menghasilkan output. produktivitas yang lebih dapat mencapai tujuan dengan sumber daya input yang sama atau lebih sedikit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulasmi (2015), Kurnia dkk (2019) membuktikan bahwa keterlibatan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



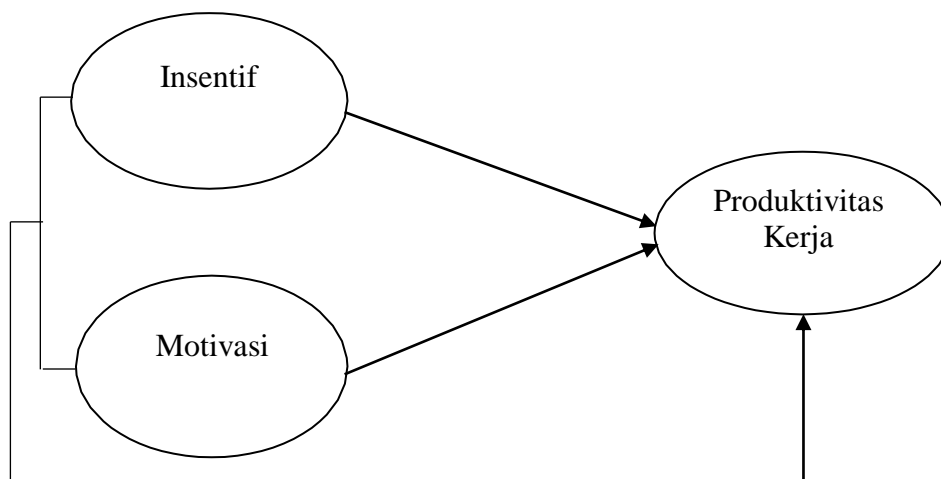
**Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

### **2.2.2 Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya yang menyatakan bahwa tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting. Sedangkan adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan

tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.

Hal ini bermakna bahwa makin tinggi motivasi maka akan semakin baik produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja Memberikan dorongan memotivasi.



**Gambar 2.3. Pradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan saya ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara
2. Pemberian motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara
3. Pemberian insentif dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 3 variabel, yaitu insentif, motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Di dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif menurut (Sugiyono, 2016) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada generalisasi.

Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. (Prasanti, 2018)

Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Prasanti, 2018)

## 3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2016) Operasionalisasi variabel adalah yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut.

### 3.2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Hubungan ini sering lebih umum dinyatakan sebagai rasio output dibagi input (Nasution, 2006). Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya

**Tabel 3.3. Indikator Produktivitas Kerja**

No.	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Membangun rasa percaya diri
3.	Bertanggung jawab dalam pekerjaan
4.	Kemampuan memotivasi diri
5.	Mutu
6.	Efisiensi
7.	Meningkatkan hasil yang dicapai

Sumber : (Sutrisno, 2014)

### 3.2.2 Insentif

Insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

Menurut (Hasibuan, 2016) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh.

**Tabel 3.1. Indikator Insentif**

No.	Indikator
1.	Bonus
2.	Komisi
3.	Pekerjaan
4.	Kematangan
5.	Kompensasi program balas jasa

Sumber : (Siagian, 2014)

### 3.2.3 Motivasi

(Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

**Tabel 3.2. Indikator Motivasi**

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Tingkat cita-cita yang tinggi
4.	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5.	Usaha untuk maju
6.	Ketekunan
7.	Manfaat waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

## 3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Lokasi

Ada pun yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sumatera utara jl.Perintis Kemerdekaan No.39,Kec Medan Timur,Sumatera Utara 20232.

### 3.3.2 Waktu penelitian

Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai September 2021.

**Tabel 3.4. Rencana Penelitian**

No.	Uraian Kegiatan	Juni 2021	Juli 2021	Agt 2021	Sept 2021	Okt 2021	Nov 2021	Des 2021
1	Penelitian Pendahuluan (PraRiset)							
2	Penyusunan Proposal							
3	Bimbingan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Penyempurnaan Proposal							
6	Pengumpulan Data							
7	Analisis Data							
8	Penyusunan Skripsi (Hasil Penelitian)							
9	Pembimbingan Skripsi 3							
10	Sidang Meja Hijau							
11	Penyempurna-an Skripsi dan Jurnal							

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah hubungan pemberian insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sumatera utara yang berada di Jl Perintis Kemerdekaan No.39 dan Jumlah populasi yang diambil adalah 56 pegawai tetap.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Adapun sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori (Arikunto, 2012) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10 – 15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu sebanyak 58 orang.

## **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pengertian teknik pengumpulan data menurut Arikunto adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, di mana cara tersebut menunjukkan pada suatu yang abstrak, tidak dapat di wujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi dapat dipertontonkan penggunaannya.<sup>6</sup>

Dalam hal pengumpulan data ini, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

### **3.5.1 Metode Observasi**

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini menggunakan observasi partisipasi, di mana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dalam observasi secara langsung ini,

peneliti selain berlaku sebagai pengamat penuh yang dapat melakukan pengamatan terhadap gejala atau proses yang terjadi didalam situasi yang sebenarnya yang langsung diamati oleh observer, Observasi langsung ini dilakukan peneliti untuk mengoptimalkan data mengenai pelaksanaan kegiatan di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa.

### **3.5.2 Metode Wawancara (Interview)**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.<sup>8</sup> Dalam hal ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur, di mana seorang pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan untuk mencari jawaban atas hipotesis yang disusun dengan ketat.

Dalam melaksanakan teknik wawancara (interview), pewawancara harus mampu menciptakan hubungan yang baik sehingga informan bersedia bekerja sama, dan merasa bebas berbicara dan dapat memberikan informasi yang sebenarnya. Teknik wawancara yang peneliti gunakan adalah secara terstruktur (tertulis) yaitu dengan menyusun terlebih dahulu beberapa pertanyaan yang akan disampaikan kepada informan. Hal ini dimaksudkan agar pembicaraan dalam wawancara lebih terarah dan fokus pada tujuan yang dimaksud dan menghindari pembicaraan yang terlalu melebar. Selain itu juga digunakan sebagai patokan umum dan dapat dikembangkan peneliti melalui pertanyaan yang muncul ketika kegiatan wawancara berlangsung.

### **3.5.3 Dokumentasi**

Yaitu metode pengumpulan data dan pencatatan terhadap buku, berkas atau dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang akan di bahas. Dalam penelitian ini dokumentasi yang akan dipergunakan adalah photo, data-data dari dinas pemberdayaan masyarakat dan desa. yaitu data-data tentang jumlah pegawai yang ada di dinas, program kerja, serta berbagai macam prestasi dan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh pegawai. Hal ini bertujuan untuk pelengkap data.

### **3.5.4 Angket**

Teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dan langsung untuk variabel insentif dan motivasi dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dengan 5 (lima) opsi jawaban. Teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan membaca buku-buku serta tulisan yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

#### **3.5.4.1 Uji validitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitungbahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$(\sum x_i)$	= Jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
  - a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha 0,05$ ).
  - b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha 0,05$ ).



Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi/ r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0.606	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.551	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.661	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.753	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.573	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.602	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.519	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.542	0.263	0.000 < 0,05	Valid
Insentif (X <sub>1</sub> )	X1	0.551	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.598	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.498	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.587	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.585	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.621	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.603	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.621	0.263	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X1	0.296	0.263	0.027 < 0,05	Valid
	X2	0.648	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.598	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.633	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.314	0.263	0.018 < 0,05	Valid
	X6	0.633	0.263	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.392	0.263	0.003 < 0,05	Valid
	X8	0.679	0.263	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

#### 3.5.4.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk mendapatkan instrument yang reliabel , dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu

pengukuran instrument dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan kata lain, realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama (Ghozali, 2016)

Untuk melakukan pengujian reliabilitas instrument, penulis menggunakan bantuan program SPSS. Nilai-nilai untuk pengujian realibilitas berasal dari skor-skor item kuesioner yang valid. Item yang tidak lolos uji validitas sebelumnya tidak dilibatkan dalam pengujian reliabilitas. Instrument dianggap memiliki tingkat realibilitas yang tinggi jika koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,06 (Ghozali, 2016).

**Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Produktivitas Kerja (Y)	0.723	0.60	Reliabel
Insentif (X <sub>1</sub> )	0.618		Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.745		Reliabel

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut (Sugiyono, 2016), analisis regresi berganda adalah terdapat satu variabel tergantung dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa diperlukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan data berskala interval atau rasio. Peneliti menggunakan analisa regresi berganda

dikarenakan dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel. Hal ini untuk menunjukkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tetap, sehingga dapat mengetahui pengaruh beban pemasaran, dan beban operasional.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Produktivitas Kerja
A	= Konstanta
b1-b2	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Insentif
X2	= Motivasi
e	= <i>Standart Error</i>

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OSL) yang bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan adalah model yang terbaik (Ansofino, 2016, Hal.93). Asumsi klasik yang termasuk terdiri dari.

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan

grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal. (Basuki & Prawoto, 2016)

### **3.6.2.2 Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/ tinggi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah tolerance  $< 0,10$  sama dengan VIF  $> 10$ . (Basuki & Prawoto, 2016)

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Basuki & Prawoto, 2016).

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- k : Variabel independen
- r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

$H_a$  diterima jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

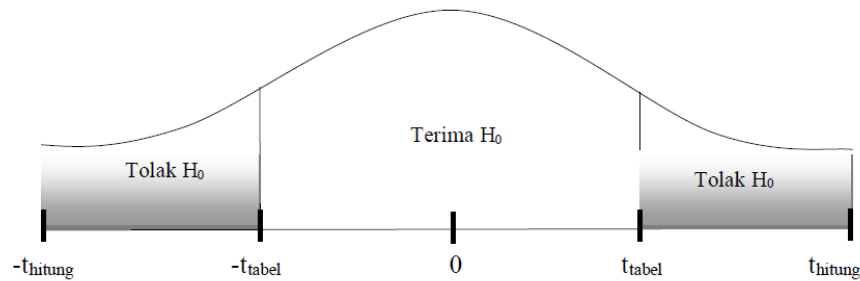
$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (insentif dan motivasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak pengaruh antara variabel bebas (insentif dan motivasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



**Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t**

### 3.7.3.1 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana :

$F_h$  : Tingkat signifikan  
 $R^2$  : Koefisien korelasi berganda  
 $k$  : Jumlah variabel independen  
 $n$  : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

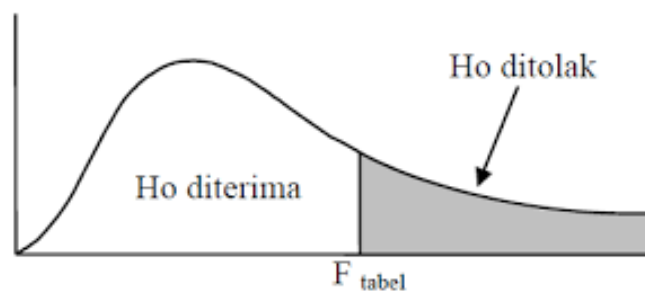
$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

$H_0$  di terima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

## 2) Kriteria Pengujian

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (insentif dan motivasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel (insentif dan motivasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



**Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F**

### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( $d^2$ )

Guna menguji koefisien determinasi ( $d$ ) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$\mathbf{d = r^2 \times 100\%}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana:

- $d$  = Koefisien determinasi
- $r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel insentif ( $X_1$ ), 8 pernyataan untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) dan 8 pernyataan untuk variabel produktivitas kerja ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 56 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

**4.1.2 Identitas Responden**

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	67.9	67.9	67.9
	Perempuan	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (67,9%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 18 (32,1%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

**Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	10.7	10.7	10.7
	S-1	48	85.7	85.7	96.4
	S-2	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**



Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 48 (85,7%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 6 (10,7%) orang dan yang terakhir adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak sebanyak 2 (3,6%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara yang berlatar belakang pendidikan Strata-1.

**Tabel 4.3. Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	5	8.9	8.9	8.9
	3-4 Tahun	20	35.7	35.7	44.6
	> 5 Tahun	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 31 (55,4%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 20 (35,7%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 3-4 tahun, dan 5 (8,9%) orang pegawai yang sudah bekerja selama kurang dari 2 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

#### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23,2	29	51,8	13	23,2	1	1,8	0	0	56	100
2	16	28,6	25	44,6	13	23,2	2	3,6	0	0	56	100
3	5	8,9	36	64,3	15	26,8	0	0	0	0	56	100
4	5	8,9	26	46,4	18	32,1	7	12,5	0	0	56	100
5	4	7,1	33	58,9	15	26,8	4	7,1	0	0	56	100
6	6	10,7	28	50	19	33,9	3	5,4	0	0	56	100
7	22	39,3	12	21,4	18	32,1	4	7,1	0	0	56	100
8	18	32,1	10	17,9	13	23,2	15	26,8	0	0	56	100

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel produktivitas kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya akan berusaha belajar untuk menjadi lebih baik dair pengalaman kerja saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,8%.
- 2) Jawaban responden saya kaan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.
- 3) Jawaban responden saya menerima saran dan kritik yang membangun diri saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- 4) Jawaban responden saya akan berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.

- 5) Jawaban responden saya belajar dari kesalahan-kesalahan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
- 6) Jawaban responden saya selalu akan berusaha meningkatkan keterampilan saya melalui pelatihan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden saya berusaha mencapai target dari setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,3%.
- 8) Jawaban reponden saya akan membantu rekan kerja saya ketika mengalami masalah dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 32,1%.

#### 4.1.3.2 Variabel Insentif ( $X_1$ )

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel insentif sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Insentif**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,4	29	51,8	14	25	1	1,8	0	0	56	100
2	15	26,8	22	39,3	18	32,1	1	1,8	0	0	56	100
3	10	17,9	25	44,6	21	37,5	0	0	0	0	56	100
4	10	17,9	20	35,7	23	41,1	3	5,4	0	0	56	100
5	11	19,6	26	46,4	14	25	5	8,9	0	0	56	100
6	7	12,5	28	50	16	28,6	5	8,9	0	0	56	100
7	4	7,1	30	53,6	17	30,4	5	8,9	0	0	56	100
8	7	12,5	28	50	16	28,6	5	8,9	0	0	56	100

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel insentif bahwa:

- 1) Jawaban responden pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,8%.
- 2) Jawaban responden s perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,3%.
- 3) Jawaban responden karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.
- 4) Jawaban responden insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,7%.
- 5) Jawaban responden besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 6) Jawaban responden pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,6%.
- 8) Jawaban responden perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.

#### **4.1.3.3 Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10,7	28	50	15	26,8	3	5,4	4	7,1	56	100
2	17	30,4	13	23,2	18	32,1	4	7,1	4	7,1	56	100
3	17	30,4	7	12,5	20	35,7	10	17,9	2	3,6	56	100
4	5	8,9	29	51,8	16	28,6	4	7,1	2	3,6	56	100
5	6	10,7	28	50	16	28,6	4	7,1	2	3,6	56	100
6	15	26,8	13	23,2	23	41,1	2	3,6	3	5,4	56	100
7	4	7,1	31	55,4	19	33,9	2	3,6	0	0	56	100
8	19	33,9	14	25	20	35,7	0	0	3	5,4	56	100

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 30,4%.
- 3) Jawaban responden saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 30,4%.
- 4) Jawaban responden saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
- 5) Jawaban responden saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 26,8%.

- 7) Jawaban responden saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55,4%.
- 8) Jawaban responden saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 33,9%.

#### **4.1.4 Model Regresi**

##### **4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik**

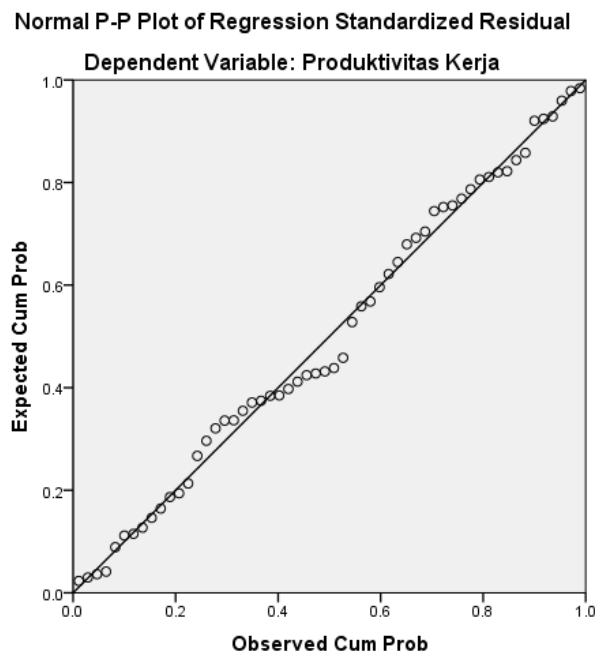
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

##### **1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	1.000	1.000
	Motivasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel insentif ( $X_1$ ) sebesar 1 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) juga sebesar 1. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel insentif ( $X_1$ ) sebesar 1 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) juga sebesar 1. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

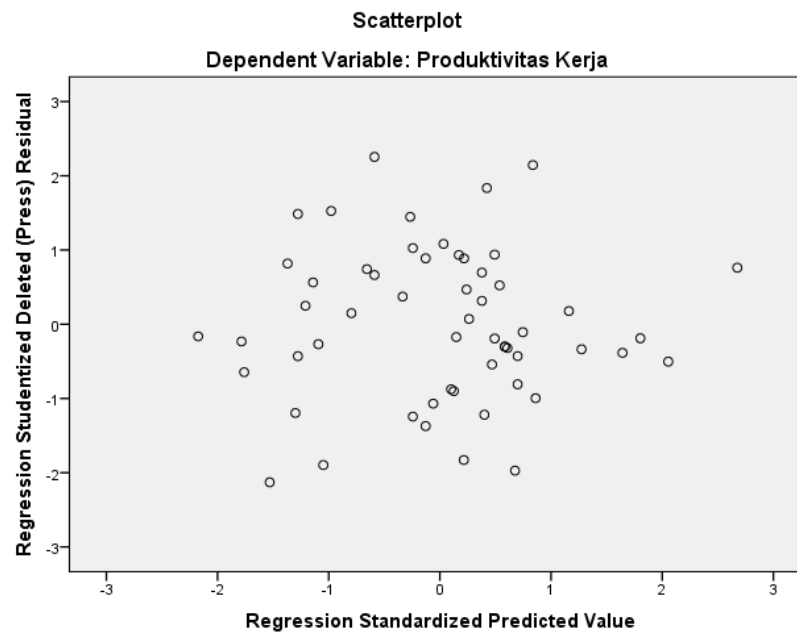
### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.1.4.2 Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah produktivitas kerja sebagai variabel dependen, insentif dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.748	4.009		.685	.496
	Insentif	.488	.097	.452	5.007	.000
	Motivasi	.628	.093	.610	6.758	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,748
- 2) Insentif = 0,488
- 3) Motivasi = 0,628

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,748 + 0,488 + 0,628$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,748 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 2,748.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,488 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila insentif mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,488 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,628 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas

kerja sebesar 0,628 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### 4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai  $t_{hitung}$   
 r = Koefisien Korelasi  
 k = Variabel Independen  
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.748	4.009		.685	.496
	Insentif	.488	.097	.452	5.007	.000
	Motivasi	.628	.093	.610	6.758	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

#### a) Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable insentif sebesar 5,007 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $56-2 = 54$ ), di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara insentif dengan produktivitas kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara insentif dengan produktivitas kerja, didalam hal ini t hitung  $5,007 >$  t tabel 2,004. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara insentif dengan produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara insentif dengan produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

### **b) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 6,758 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (56-2 = 54)$ , di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja, didalam hal ini t hitung  $6,758 >$  t tabel 2,004. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dengan produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

### **2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

b) Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

**Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.730	2	253.365	34.947	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.252	53	7.250		
	Total	890.982	55			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif						

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 34,947, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel insentif dan motivasi sebesar 34,947 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $56-2-1=53$ ), di peroleh F tabel 3,17. Jika F hitung  $>$  F tabel maka didapat pengaruh yang antara insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja, didalam hal ini F hitung  $34,947 >$  F tabel 3,17. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.552	2.69259
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2021)**

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,754 atau 75,4% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara produktivitas kerja dengan variabel bebasnya, yaitu insentif dan motivasi adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,569 yang berarti 56,9% variasi dari produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu insentif dan motivasi. Sedangkan sisanya 43,1% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,69259 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi produktivitas kerja.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara insentif terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. diperoleh  $t_{hitung} 5,007 > t_{tabel} 2,004$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi dan juga insentif sebagai perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output dengan jumlah input tertentu dalam jangka waktu tertentu pula. Dalam suatu perusahaan/instansi apabila diketahui adanya target yang tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan indikasi menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan/instansi tersebut.

### 4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. diperoleh  $t_{hitung} 6,578 > t_{tabel} 2,004$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial



ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Kadarisman, 2013). Produktivitas adalah hubungan Antara jumlah output yang dapat dihasilkan dengan jumlah input yang digunakan untuk menghasilkan output. produktivitas yang lebih dapat mencapai tujuan dengan sumber daya input yang sama atau lebih sedikit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yulasma, 2015), (Kurnia dkk, 2019) membuktikan bahwa keterlibatan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

#### **4.2.3 Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 34,947 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,17. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya yang menyatakan bahwa tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting. Sedangkan adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.

Hal ini bermakna bahwa makin tinggi motivasi maka akan semakin baik produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja. Memberikan dorongan memotivasi.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan insentif dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara Agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja

pegawainya, selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak.

2. Perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya dari pemberian gaji yang sesuai, pemberian fasilitas – fasilitas kerja, kenyamanan dalam bekerja, mempunyai hubungan yang baik antar atasan dan bawahan. Sehingga karyawan lebih memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mencapai produktivitas kerja..
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya insentif dan motivasi saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi produktivitas kerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 56 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
2. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid 19 yang membuat peneliti sulit untuk mendapatkan data dari beberapa responden, karena harus menunggu keadaan yang memungkinkan agar peneliti mendapatkan data yang dilakukan dalam penyebaran kuesioner

3. Dalam faktor mempengaruhi produktivitas kerja hanya menggunakan faktor insentif dan motivasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Angel, J., Mangani, K. S., & Sihombing, K. (2017). Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT Vivaces Prabu Investment, 1–21.
- Arianty, N. (2013). *Perilaku Organisasi Pegawai* (1st ed.). Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan). *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 365–372.
- Latifah, U., & Haryani, S. S. S. (2015). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Alumunium “Sp” Yogyakarta. *Telaah Bisnis, 15*(2), 21–30.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Media Fajar Koran. *Economix, 6*(2), 183–194.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 129–147.
- Onsardi, O. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Prasanti, D. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi, 6*(1), 13–21.
- Putra, P. D., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Group Pos Painan, 1–10.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen, 8*(1), 108–120.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group.

- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Winardi. (2010). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Zenah. (2014). Hubungan Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rsud Inche Abdul Moeis Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 3(2), 451–463.



# KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Dinda Aulia (1705160181) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sumatera utara**".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

## B. Identitas Responden

No. Responden : ..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  D3  S1  S2

Lama Bekerja : < 2 Tahun  3-4 tahun  > 5 Tahun

### INSENTIF (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja					
2	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan					
3	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan					
4	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari					
5	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan					
6	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer					
7	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan.					
8	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.					

## MOTIVASI (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
2	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
3	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan					
4	Saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya					
6	Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja					
8	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan					

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya akan berusaha belajar untuk menjadi lebih baik dair pengalaman kerja saya					
2	Saya kaan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan					
3	Saya menerima saran dan kritik yang membangun diri saya					
4	Saya akan berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan					
5	Saya belajar dari kesalahan-kesalahan yang saya lakukan					
6	Saya selalu akan berusaha meningkatkan keterampilan saya melalui pelatihan					
7	Saya berusaha mencapai target dari setiap pekerjaan yang dibebankan kepada syaa					
8	Saya akan membantu rekan kerja saya ketika mengalami masalah dalam pekerjaan					

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

INSENTIF (X1)									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Jumlah
1	3	3	5	5	4	4	3	4	31
2	4	5	5	3	2	2	4	2	27
3	5	5	5	5	2	2	3	2	29
4	3	3	3	3	4	4	3	4	27
5	3	3	4	4	4	4	3	4	29
6	5	5	5	4	4	4	4	4	35
7	4	4	3	3	4	3	3	3	27
8	3	3	4	3	4	3	4	3	27
9	5	3	4	3	4	5	5	5	34
10	5	4	3	2	3	4	3	4	28
11	3	3	4	4	3	4	4	4	29
12	3	4	4	4	5	4	4	4	32
13	5	5	3	3	5	3	3	3	30
14	4	3	4	4	3	4	4	4	30
15	4	4	3	3	3	4	3	4	28
16	4	4	3	3	5	5	4	5	33
17	3	3	5	3	5	3	2	3	27
18	4	4	5	4	5	5	2	5	34
19	4	4	3	3	3	3	4	3	27
20	4	4	3	4	4	4	4	4	31
21	4	4	5	5	5	4	4	4	35
22	2	2	4	3	2	5	2	5	25
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	4	4	4	4	2	4	2	29
25	4	4	3	3	4	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	4	4	4	4	4	4	33
28	5	5	4	5	5	4	4	4	36
29	4	4	4	5	3	2	2	2	26
30	4	4	4	5	5	2	2	2	28
31	4	3	3	3	3	4	4	4	28
32	4	5	3	4	4	4	4	4	32
33	4	5	4	5	4	4	4	4	34
34	4	3	3	4	4	3	3	3	27
35	4	3	4	4	2	3	4	3	27
36	4	5	5	4	4	5	5	5	37
37	4	4	3	4	4	4	3	4	30
38	5	4	4	5	5	4	4	4	35
39	4	4	4	4	2	4	4	4	30
40	4	3	3	4	4	3	3	3	27
41	3	4	4	3	3	4	4	4	29
42	3	3	3	2	3	3	3	3	23
43	4	5	3	3	4	4	4	4	31
44	5	5	4	4	3	3	3	3	30

45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	3	3	4	3	4	4	4	4	29
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	3	3	4	4	4	4	30
49	4	4	4	3	4	3	4	3	29
50	4	4	4	3	4	3	4	3	29
51	3	3	3	2	3	3	3	3	23
52	4	5	3	3	4	4	4	4	31
53	5	5	4	4	3	3	3	3	30
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55	3	3	4	3	4	4	4	4	29
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40

<b>MOTIVASI (X2)</b>									
<b>NO</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>	<b>X6</b>	<b>X7</b>	<b>X8</b>	<b>Jumlah</b>
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	5	5	3	3	5	3	5	32
4	3	5	4	4	3	3	3	5	30
5	4	5	5	4	3	3	4	5	33
6	5	3	3	2	3	3	5	3	27
7	4	4	1	2	3	3	4	4	25
8	4	5	5	3	4	4	4	5	34
9	4	3	3	3	5	4	4	3	29
10	3	1	1	5	3	4	3	3	23
11	4	3	2	4	5	4	3	3	28
12	3	4	5	3	3	2	3	3	26
13	3	5	5	3	1	2	3	3	25
14	3	5	3	3	5	3	4	4	30
15	3	5	5	3	3	3	5	4	31
16	4	3	3	4	1	5	3	4	27
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	3	2	4	4	3	4	3	27
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
20	4	5	5	4	4	5	4	5	36
21	2	5	3	2	2	5	2	5	26
22	2	5	5	2	2	5	2	5	28
23	4	3	3	4	4	3	4	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	5	4	4	4	5	4	5	35
26	4	3	2	4	4	3	4	3	27
27	4	1	2	4	4	1	4	1	21
28	4	3	2	4	4	3	4	3	27
29	4	4	5	4	4	4	4	4	33
30	4	5	5	4	4	5	4	5	36
31	4	5	3	4	4	5	4	5	34

32	4	5	5	4	4	5	4	5	36
33	4	3	3	4	4	3	4	3	28
34	4	4	4	4	4	3	3	4	30
35	2	3	2	5	4	3	3	3	25
36	4	4	3	3	2	3	3	4	26
37	5	4	3	1	2	3	3	5	26
38	3	2	3	5	3	4	4	5	29
39	1	2	3	3	3	5	4	5	26
40	5	3	4	1	5	3	4	3	28
41	3	3	5	4	3	4	3	4	29
42	1	5	3	4	3	5	3	5	29
43	4	5	3	4	4	3	4	3	30
44	3	3	3	5	4	1	3	1	23
45	3	1	5	3	4	3	3	3	25
46	4	4	5	4	4	4	4	4	33
47	4	4	3	3	5	5	5	5	34
48	5	4	3	3	4	5	4	5	33
49	3	2	3	3	4	5	4	5	29
50	1	2	3	3	4	3	4	3	23
51	5	3	4	4	3	3	3	3	28
52	3	3	5	4	4	4	4	4	31
53	1	5	3	4	3	5	3	5	29
54	3	3	2	3	3	3	3	3	23
55	4	1	2	4	4	1	4	1	21
56	5	3	2	5	5	3	5	3	31

<b>PRODUKTIVITAS KERJA (Y)</b>									
<b>NO</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Y7</b>	<b>Y8</b>	<b>Jumlah</b>
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31





Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.552	2.69259	.569	34.947	2	53	.000	1.736

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

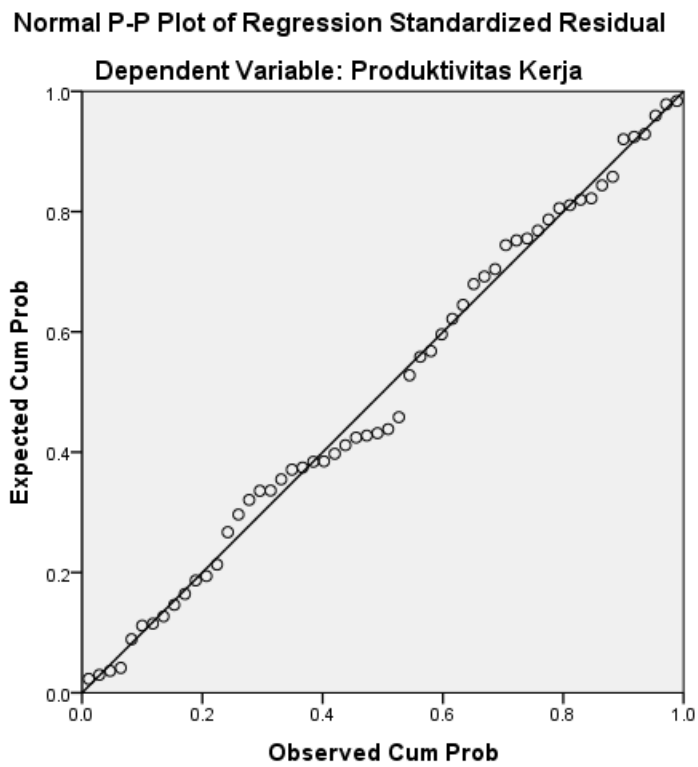
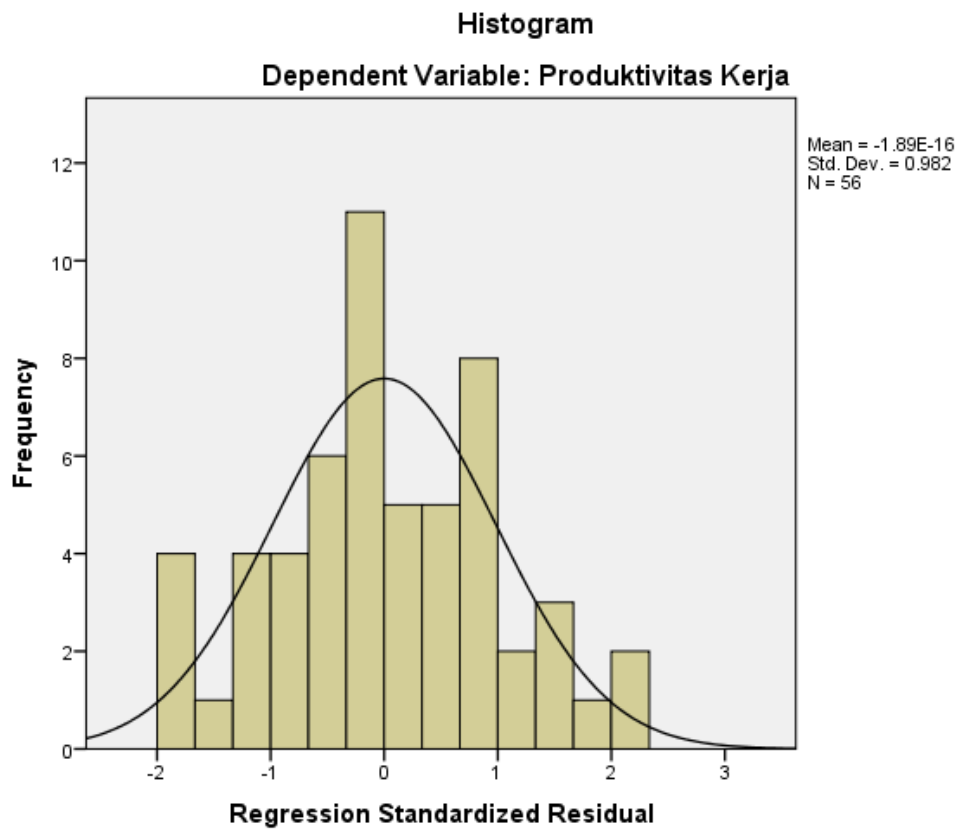
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.730	2	253.365	34.947	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.252	53	7.250		
	Total	890.982	55			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.748	4.009		.685	.496	10.788	5.293					
	Insentif	.488	.097	.452	5.007	.000	.293	.684	.444	.567	.452	1.000	1.000
	Motivasi	.628	.093	.610	6.758	.000	.442	.815	.604	.680	.610	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja





X6	Pearson Correlation	-.041	.008	.101	.041	.321*	1	.418**	1.000**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.763	.952	.460	.762	.016		.001	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X7	Pearson Correlation	.306*	.322*	.149	.092	.156	.418**	1	.418**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.022	.015	.274	.502	.252	.001		.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X8	Pearson Correlation	-.041	.008	.101	.041	.321*	1.000**	.418**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.763	.952	.460	.762	.016	.000	.001		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Insentif	Pearson Correlation	.551**	.598**	.498**	.587**	.585**	.621**	.603**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	8

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Motivasi
X1	Pearson Correlation	1	-.002	.015	-.041	.285*	-.184	.427**	-.164	.296*
	Sig. (2-tailed)		.989	.911	.762	.033	.174	.001	.228	.027
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	-.002	1	.479**	-.159	-.166	.392**	-.071	.621**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.989		.000	.241	.221	.003	.604	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3	Pearson Correlation	.015	.479**	1	-.084	-.090	.251	-.019	.402**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.911	.000		.540	.511	.062	.890	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4	Pearson Correlation	-.041	-.159	-.084	1	.252	-.044	.107	-.197	.153
	Sig. (2-tailed)	.762	.241	.540		.061	.745	.432	.145	.259
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5	Pearson Correlation	.285*	-.166	-.090	.252	1	-.037	.563**	-.208	.314*





<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	14	25.0	25.0	26.8
	Setuju	29	51.8	51.8	78.6
	Sangat Setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	18	32.1	32.1	33.9
	Setuju	22	39.3	39.3	73.2
	Sangat Setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	37.5	37.5	37.5
	Setuju	25	44.6	44.6	82.1
	Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang Setuju	23	41.1	41.1	46.4
	Setuju	20	35.7	35.7	82.1
	Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Kurang Setuju	14	25.0	25.0	33.9
	Setuju	26	46.4	46.4	80.4
	Sangat Setuju	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Kurang Setuju	16	28.6	28.6	37.5
	Setuju	28	50.0	50.0	87.5
	Sangat Setuju	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Kurang Setuju	17	30.4	30.4	39.3
	Setuju	30	53.6	53.6	92.9
	Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Kurang Setuju	16	28.6	28.6	37.5
	Setuju	28	50.0	50.0	87.5
	Sangat Setuju	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



Motivasi									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	3	5.4	5.4	12.5
	Kurang Setuju	15	26.8	26.8	39.3
	Setuju	28	50.0	50.0	89.3
	Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	14.3
	Kurang Setuju	18	32.1	32.1	46.4
	Setuju	13	23.2	23.2	69.6
	Sangat Setuju	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	10	17.9	17.9	21.4
	Kurang Setuju	20	35.7	35.7	57.1
	Setuju	7	12.5	12.5	69.6
	Sangat Setuju	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	10.7
	Kurang Setuju	16	28.6	28.6	39.3
	Setuju	29	51.8	51.8	91.1
	Sangat Setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	10.7
	Kurang Setuju	16	28.6	28.6	39.3
	Setuju	28	50.0	50.0	89.3
	Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	8.9
	Kurang Setuju	23	41.1	41.1	50.0
	Setuju	13	23.2	23.2	73.2
	Sangat Setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	19	33.9	33.9	37.5
	Setuju	31	55.4	55.4	92.9
	Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang Setuju	20	35.7	35.7	41.1
	Setuju	14	25.0	25.0	66.1
	Sangat Setuju	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>Produktivitas Kerja</b>									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	13	23.2	23.2	25.0
	Setuju	29	51.8	51.8	76.8
	Sangat Setuju	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>Y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	13	23.2	23.2	26.8
	Setuju	25	44.6	44.6	71.4
	Sangat Setuju	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>Y3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	26.8	26.8	26.8
	Setuju	36	64.3	64.3	91.1
	Sangat Setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	18	32.1	32.1	44.6
	Setuju	26	46.4	46.4	91.1
	Sangat Setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang Setuju	15	26.8	26.8	33.9
	Setuju	33	58.9	58.9	92.9
	Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang Setuju	19	33.9	33.9	39.3
	Setuju	28	50.0	50.0	89.3
	Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang Setuju	18	32.1	32.1	39.3
	Setuju	12	21.4	21.4	60.7
	Sangat Setuju	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>Y8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	26.8	26.8	26.8
	Kurang Setuju	13	23.2	23.2	50.0
	Setuju	10	17.9	17.9	67.9
	Sangat Setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	67.9	67.9	67.9
	Perempuan	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	10.7	10.7	10.7
	S-1	48	85.7	85.7	96.4
	S-2	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

<b>Lama Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	5	8.9	8.9	8.9
	3-4 Tahun	20	35.7	35.7	44.6
	> 5 Tahun	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	