

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MAMUJU TENGAH**

Disusun dan Diajukan Oleh

ERNAWATI

Nomor Stambuk : 1056 10495914



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MAMUJU TENGAH**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Administrasi
Negara

Disusun Dan Diajukan Oleh

Ernawati

Nomor Stambuk : 105610495914

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOCIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Nama Mahasiswa : ERNAWATI

Nomor Stambuk : 1056 1049 5914

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si

Pembimbing II



Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

Mengetahui

Dekan

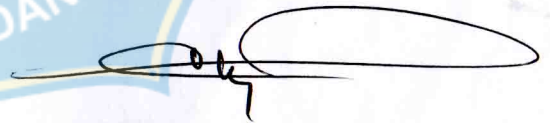
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Hidayati Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh tim penguji skripsi Fakultas Ilmu SoSial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Berdasarkan surat keputusan/undangan penguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0029/FSP/A.4-II/V/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Senin tanggal 27 Mei 2019.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris

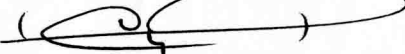

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji:

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (Ketua)
2. Dr. A. Rosdianti Razak, M.Si
3. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si
4. Nasrul Haq, S.Sos., M.PA


()


()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ernawati

Nomor Stambuk : 10561 0495914

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 Mei 2019

Yang Menyatakan



Ernawati

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh tim penguji skripsi Fakultas Ilmu SoSial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Berdasarkan surat keputusan/undangan penguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0029/FSP/A.4-II/V/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Senin tanggal 27 Mei 2019.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos.,M.Si

Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si

Penguji:

- | | |
|-------------------------------------|-----|
| 1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (Ketua) | () |
| 2. Dr. A. Rosdianti Razak, M.Si | () |
| 3. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos.,M.Si | () |
| 4. Nasrul Haq, S.Sos.,M.PA | () |

ABSTRAK

ERNAWATI, Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah (Dibimbing Oleh Andi Rosdianti Razak dan Nuryanti Mustari).

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah. Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian *survey*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket dan dokumentasi. selain itu penarikan sampelnya menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu seluruh pegawai yang ada di dinas perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah sebanyak 59 pegawai. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif menjadi salah satu cara yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif menjadi salah satu cara yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, insentif itu sendiri merupakan program kompensasi *financial* diluar upah atau gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki prestasi tertentu saja. Adapun dengan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Variabel pemberian insentif dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

Kata Kunci: Pengaruh, Insentif dan Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Dengan memanjatkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kehadiran Allah yang Maha Kuasa, atas Rahmat dan Tautiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah”*** dapat terselesaikan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyuluan skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tercinta atas doa, dan kasih sayang yang telah diberikan juga kepada seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun non moril. Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing Ibu Andi Rosdianti Razak sebagai pembimbing 1 dan Ibu Nuryanti Mustari sebagai pembimbing II yang dengan tulus membimbing penulis dalam melakukan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak awal hingga selesainya skripsi ini. Teriring do'a semoga Allah

SWT menggolongkan upaya-upaya beliau sebagai amal kebaikan. Penulis juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M,Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrulhaq S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dosen Fisipol dan staf tata usaha fakultas ilmu social dan ilmu politik universitas muhammadiyah makassar yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan di kampus ini.
5. Ibu Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si selaku pembimbing I sekaligus penasehat akademik penulis dan ibu Dr. Nuryanti Mustari, S.IP.,M,Si selaku pembimbing II yang senang tiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Kepada kedua orangtua ibunda tercinta Hamimah dan ayahanda terkasih Sardi juga kepada kedua orang tua yang telah ikut andil dalam pencapaian gelar penulis ayahanda H. Amiruddin S.Pd dan juga ibunda tersayang Hj. Ismawati S.Pd.
7. Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah yang telah bersedia menjadi tempat untuk di teliti serta para pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan

yang telah iklas mengisi setiap kuesioner yang dibagikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

8. Buat saudara-saudariku sekalian yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.
9. Keluarga besar Alumni 014 SMA Budong-Budong juga teman sekaligus sahabat seperjuangan dalam perantauan.
10. Keluarga besar Himpunan Intelektual Mahasiswa Mamuju Tengah yang senantiasa memberikan dan berbagi ilmu pengetahuan.
11. Keluarga besar forum diskusi mahasiswa Topoyo yang menjadi salah satu penulis berbagi ilmu dan pengalaman.
12. Rahmat Hidayat R sahabat sekaligus saudara yang senantiasa dan selalu ada untuk membantu dan menemani penulis baik suka maupun duka selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
13. Sahabat terdekat Muhammad Taufik yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
14. Sahabat-Sahabat terdekat Enda, Murti, Sri Wahyuni Ningsih, Susmawati, Almaira, Depi Permatasari, Lisnengsi, Erni yang senantiasa telah memberikan dukungan semangat kepada penulis.
15. Teman-teman terdekat Muhammad Akhsan dan Masdar yang selalu menemani, berpartisipasi juga turut membantu dalam penyelesaian pembuatan skripsi ini hingga selesai.

16. Teman-teman angkatan 2014 terkhusus jurusan Ilmu Administrasi Negara kelas D yang selama ini telah bersama-sama melewati suka maupun duka dalam menjalani hari-hari sebagai mahasiswa selama menempuh studi di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Semoga Allah swt, membalas jasa atas segala bantuan dan dorongan yang telah penulis dapatkan dari pihak-pihak diatas tersebut, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin

Wassalamu Alaikum Wr.Wb

Makassar, 30 April 2019

Ernawati

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	6
C. Tujuan penelitian	6
D. Manfaat penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep insentif	8
B. Konsep produktivitas	17
C. Kerangka Pikir	23
D. Definisi Operasional	23
E. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan lokasi penelitian	27
B. Jenis dan waktu penelitian	27
C. Populasi dan sampel	28
D. Teknik pengumpulan data	28
E. Teknik analisis data	30
F. Teknik pengabsahan data	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Obyek Penelitian	33
B. Gambaran Umum Responden	39
C. Analisis Deskripsi	39
D. Pengaruh Insentif (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	94
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA	96
----------------	----

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skor dalam penelitian	29
Tabel 4.1 jenis responden	39
Tabel 4.2 Instansi memberi bonus jika pegawai mampu mencapai kinerja yang diharapkan	41
Tabel 4.3 Pegawai menerima upah yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan di kantor	42
Tabel 4.4 Pemberian komisi yang diterapkan cukup adil	44
Tabel 4.5 Pemberian tunjangan setiap hari raya di kantor	45
Tabel 4.6 Upah kerja lapangan yang pegawai terima sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang pegawai miliki	46
Tabel 4.7 Indikator insentif	48
Tabel 4.8 Pegawai merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir	50
Tabel 4.9 Masyarakat yang memberikan apresiasi yang baik terhadap dinas perhubungan	51
Tabel 4.10 Pegawai yang merasakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja	52
Tabel 4.11 Aktivitas kerja pegawai yang menyenangkan di kantor	54
Tabel 4.12 Lingkungan kerja yang kondusif yang mmemnunjang kinenrnja pegawai lebih baik	55
Tabel 4.13 Indikator insentif non material	56
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang insentif	58
Tabel 4.15 Standar kerja yang ditetapkan kantor dapat dicapai dengan baik	61

Tabel 4.16 Pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	62
Tabel 4.17 Target pekerjaan kantor dapat dipenuhi	64
Tabel 4.18 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan dinas perhubungan	65
Tabel 4.19 Pegawai mendapatkan kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	67
Tabel 4.20 Indikator kuantitas kerja	68
Tabel 4.21 Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	70
Tabel 4.22 Kemampuan yang pegawai miliki sesuai dengan tugas yang diberikan	71
Tabel 4.23 Kemampuan pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti	73
Tabel 4.24 Pegawai dapat mengetahui atau menguasai dengan baik tugas yang diberikan sesuai dengan bidangnya	74
Tabel 4.25 Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengutamakan mutu kerja yang baik	75
Tabel 4.26 Indikator kualitas kerja	77
Tabel 4.27 Waktu pengerjaan tugas dapat dilakukan oleh pegawai dengan cepat	78
Tabel 4.28 Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh kantor	80
Tabel 4.29 Seluruh tugas pegawai dapat selesai dengan tepat waktu	81
Tabel 4.30 Banyaknya hasil kerja yang pegawai selesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	82
Tabel 4.31 Efisiensi waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi standar kerja	84
Tabel 4.32 Indikator ketetapan waktu	85

Tabel 4.33 Tanggapan responden tentang produktivitas kerja	86
Tabel 4.34 ANOVA	90
Tabel 4.35 Coefficients	90
Tabel 4.36 Metode Summary	90



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Mamuju Tengah	38



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan produktivitas pegawai pada Dinas Perhubungan mengalami penurunan atau kurang memuaskan dalam pelayanan baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya aparatur yang ada pada instansi tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu tujuan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya aparatur yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi devisi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional instansi terkait.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah Kabupaten Mamuju Tengah sebagai daerah otonom yang melaksanakan beberapa kewenangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2003. Sebagai implementasi dari kewenangan di bidang perhubungan darat, perhubungan laut, perhubungan udara dan perhubungan pos telekomunikasi di bentuk organisasi Dinas Perhubungan guna menata kembali tugas pokok dan fungsi LLAJ yang disesuaikan dengan kewenangan, bebas tugas dan perkembangan saat ini. Dinas Perhubungan memiliki tugas melaksanakan urusan rumah tangga pemerintah daerah dan tugas pembantuan di bidang perhubungan.

Dinas Perhubungan mempunyai fungsi yaitu membuat perumusan kebijakan teknis dibidang perhubungan, pelaksanaan pembinaan operasional dibidang perhubungan, pengendalian dan pengawasan teknik dibidang perhubungan, pemberian bimbingan teknik di bidang perhubungan, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum dan pelaksanaan rumah tangga serta tata usaha Dinas Perhubungan.

Pada dasarnya tugas pokok dari Dinas Perhubungan ialah berkaitan dengan kebijaksanaan atau membuat aturan-aturan seperti membuat marka jalan, membuat rambu-rambu lalu lintas, menentukan tempat parkir, mengatur terminal, jembatan timbang, dan melakukan pemeriksaan persyaratan teknik jalan kendaraan. Sedangkan wewenang dari Dinas Perhubungan ialah melakukan pemeriksaan pelanggaran teknis angkutan jalan, melaksanakan pemeriksaan terhadap pelanggaran perizinan angkutan orang atau barang dengan kendaraan bermotor umum, melaksanakan pemeriksaan terhadap pelanggaran muatan dimensi kendaraan bermotor ditempat penimbangan, melarang atau menunda pengoperasian kendaraan yang tidak memenuhi persyaratan teknik jalan serta meminta keterangan dari pengemudi dan pemilik kendaraan bermotor atau perusahaan angkutan umum atas pelanggaran persyaratan teknis dan jalan, pengujian kendaraan bermotor dan perizinan, melakukan penyitaan surat dan lulus uji dan surat izin penyelenggaraan angkutan atas pelanggaran sebagaimana yang di maksud.

Adapun pengertian Insentif yang maksud menurut para ahli salah satunya menurut Hasibuan (2005) yang mendefinisikan insentif yaitu daya perangsang yang ditujukan pada pegawai tertentu dari prestasi kerjanya supaya pegawai dapat

terdorong dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai berupa pemberian insentif pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut. Jadi dengan adanya pemberian insentif maka salah satu jalan alternatif untuk mendorong semangat kerja bersifat positif terhadap para pegawai dinas perhubungan tersebut, dengan insentif pegawai akan merasa pekerjaannya dapat dihargai dan memberikan kesan yang baik dalam hubungan pegawai dengan atasannya sehingga timbulnya semangat dalam bekerja dan terus meningkatkan prestasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap pegawai.

Secara umum insentif merupakan suatu bentuk yang berupa uang atau barang dengan tujuan agar bisa mendorong pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau sarana memotivasi pegawai dengan memberikan materi (uang) yang diberikan sebagai suatu perangsang dengan sengaja kepada para pegawai agar timbul semangat dalam bekerja.

Beberapa jenis insentif yang diterima diantaranya berupa insentif material yang diberikan dalam bentuk bonus, kompensasi yang ditangguhkan dan bantuan hari tua. Sedangkan insentif non material biasanya diberikan dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi dan pemberian pujian lisan ataupun tulisan. Banyak penunjang atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, salah satunya dapat dilihat pada penelitian kali ini yaitu faktor pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai karena dapat memberi pengaruh besar pada produktivitas kerja pegawai. Maka perlu adanya pemberian insentif agar

produktifitas kerja pegawai lebih meningkat dan menjadi salah satu semangat untuk lebih giat bekerja yaitu dengan mengupayakan insentif yang besarannya proporsional yang lebih dominan berupa uang dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir maka insentif sangat diperlukan untuk memicu produktivitas pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai bidang masing-masing.

Pegawai merupakan Sumber daya manusia (SDM) pada suatu instansi yang memiliki faktor yang sangat diperlukan untuk berjalannya suatu kegiatan pada suatu instansi. dengan adanya pegawai dalam instansi maka diperlukan faktor pendukung dalam bekerja, agar semangat kerja pegawai dapat terdorong. Banyak penunjang atau faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai muncul salah satunya dapat dilihat pada penelitian kali ini yaitu faktor pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai. Insentif dapat memberi pengaruh besar pada semangat kerja para pegawai terutama dalam tingkatan prestasi kerja.

Kabupaten Mamuju Tengah merupakan kabupaten baru pemekaran dari Kabupaten Mamuju sehingga Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah belum mencapai tujuan organisasi dengan baik., hal ini terbukti dengan adanya pegawai yang belum cakap terhadap situasi atau masalah-masalah yang timbul, bermalas-malasan bekerja seperti menunda-nunda pekerjaan, kurang disiplin, tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin sehingga tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, kinerja pegawai tersebut menyebabkan masalah pendataan pada kendaraan roda dua maupun roda empat belum teratasi yang

seharusnya dapat terselesaikan dengan cepat namun sebaliknya menjadi terhambat karena kurangnya kepedulian atasan terhadap bawahannya mengenai keluhan dan saran yang di sampaikan bawahan sehingga masalah pegawai tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan karena kurangnya *feedback* dari atasan kepada pegawai sehingga hal ini yang menjadikan pekerjaan rumah Dinas Perhubungan menjadi terbengkalai. Padahal dalam organisasi harus mampu membentuk rasa kekeluargaan dan rasa memiliki antar pegawai lainnya melalui kelompok kerja yang saling mendukung. (MAMUJUTENGAHTERKINI/10/03/2017).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah”**.

B. Rumusan Masalah

Hubungan insentif (beserta dampaknya) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah berdasarkan latar belakang permasalahan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh insentif material dan non material terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat di ambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a) Penelitian ini dapat memperbanyak literatur dalam bidang produktivitas organisasi dan kinerja pegawai.
- b) Dapat dijadikan sebagai suatu sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian mengenai bidang yang sama.

2. Manfaat praktis

- a) Dapat dijadikan alat penyelesaian masalah apabila suatu saat terjadi masalah pada organisasi tentunya apabila berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai.
- b) Dapat dijadikan pedoman
- c) dalam mengontrol produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus. Pemberian insentif di harapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan para pegawai serta keluarga mereka, istilah sistem insentif pada umumnya di gunakan untuk mengkaitkan rencana-rencana pembayaran upah yang di lakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan berpatokan pada standar kinerja pegawai. Insentif dapat berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya. Dengan adanya insentif yang di berikan pegawai akan merasa tedorong untuk bekerja lebih baik serta lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya, namun apabila insentif yang di berikan dari atasan kepada bawahan tidak di kaitkan pada prestasi kerja tapi bersifat pribadi maka pegawai yang lain akan merasakan adanya ketidak adilan yang mengakibatkan ketidak adilan ini dapat mempengaruhi pegawai yang lain dan dapat mengubah prilaku pegawai salah satunya dapat di lihat dari semangat kerja pegawai dapat menurun.

Pengertian insentif dapat dilihat lebih jelas dari pendapat beberapa ahli yang mengemukakan sebagai berikut Menurut Malayu Hasibuan (2008) yang memberikan pengertian insentif yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sesuai imbalan atas jasa yang diberikan dari organisasi atau perusahaan.

Adapun Menurut Handoko (2012) berpendapat insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Adapun pendapat mengenai insentif Menurut Darsono (2012) insentif yaitu setiap sistem kompensasi, di mana jumlah yang berkaitan tergantung pada hasil yang telah di capai yang menawarkan suatu insentif kepada karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Dapat di lihat dari pengertian yang luas bahwa insentif merupakan alat yang di gunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian insentif yang dapat merangsang minat dalam bekerja pegawai sehingga produktifitas dalam bekerja dapat meningkat serta prestasi dan semangat kerja yang tinggi dari dalam diri pegawai yang dapat mempermudah dalam bekerja agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat seperti pekerjaan yang dapat di lihat dari segi pelayanan serta akan lebih mudah tercapainya tujuan dari instansi tersebut.

Mangkunegara (2002:89) “insentif merupakan bentuk motivasi yang biasanya diberikan dalam bentuk uang sebagai dasar kinerja yang memuaskan juga merupakan jasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi tersebut”. Dengan adanya pemberian insentif yang adil dan layak

maka, terciptanya pemeliharaan pegawai karena dengan adanya insentif yg diberikan maka pegawai akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik maka akan mempermudah mencapai tujuan dari instansi.

Secara umum insentif merupakan suatu bentuk yang berupa uang atau barang dengan tujuan agar bisa mendorong suatu kegiatan atau sesuatu yang diberikan kepada pegawai karena dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya atau sarana memotivasi pegawai dengan memberikan materi (uang) yang diberikan sebagai suatu pendorong atau perangsang dengan sengaja kepada para pegawai agar timbul semangat dalam bekerja. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang di maksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif di maksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pemberian upah yang berkaitan langsung maupun tidak langsung melalui berbagai standar kinerja atau profitabilitas organisasi.

Dari penjelasan tersebut kemudian disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam sebuah organisasi yang diketahui berdasarkan pada pencapaian kinerja yang dirancang untuk memberikan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Prinsip dan Tujuan Insentif

a. Prinsip Insentif

Pada dasarnya prinsip pemberian insentif jika dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi kerja yang melebihi standar yang sudah disetujui bersama. Jumlah insentif biasanya diberikan kepada pegawai harus berhubungan langsung dengan yang sudah dicapai selama periode yang telah ditentukan yang sesuai dengan rumus pembagian yang sudah diketahui oleh semua pihak secara jelas.

b. Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif (insentif material) bertujuan supaya kebutuhan materi pegawai dapat terpenuhi, terpenuhinya kebutuhan materi tersebut diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, lebih cepat dan memenuhi standar organisasi sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat. Jadi tujuan pemberian insentif yaitu untuk mempertahankan tenaga kerja yang terampil, agar pegawai mempertahankan dan meningkatkan moral kerja yang ditunjukkan agar tidak menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi serta untuk meningkatkan produktivitas organisasi yang berarti kinerja bertambah untuk meningkatnya produktif kerja.

Menurut Sutrisno (2011:188-189) “tujuan dari insentif adalah menghargai suatu prestasi kerja, keadilan pada pegawai terjamin, pegawai atau karyawan dapat dipertahankan, pegawai yang bermutu akan didapat, pengendalian biaya pun lebih terarah dan memenuhi standar dari organisasi itu sendiri”.

3. Bentuk dan Jenis-Jenis Insentif

a. Bentuk Insentif

Bentuk pemberian insentif dapat pula dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dalam menciptakan atau memberikan lingkungan kerja yang baik dibutuhkan sikap pimpinan yang peka serta perhatian pula guna memberikan kenyamanan dan keamanan bagi bawahan untuk giat bekerja. Situasi kerja yang baik pula dapat meningkatkan keinginan untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Koontz (1986:648) Insentif bisa diberikan dalam bentuk berupa uang yang diberikan sebagai perangsang, dengan hal tersebut artinya sudah merealisasikan kehidupan pegawai sehingga pegawai tersebut terangsang untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Jenis-Jenis Insentif

Beberapa jenis-jenis insentif diantaranya berupa insentif material yang diberikan dalam bentuk bonus, kompensasi yang ditangguhkan dan bantuan hari tua. Sedangkan jenis insentif non material biasanya diberikan dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi dan pemberian pujian lisan ataupun tulisan.

Menurut Siagian (2007:268) jenis insentif diantaranya yaitu, upah (per output) merupakan teknik yang dipakai guna mendorong kinerja produktivitas kerja yang didasarkan pada hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan juga dinyatakan dalam jumlah unit produksi. Kemudian, bonus produksi merupakan jenis insentif uang

diberikan kepada karyawan yang berhasil bekerja sedemikian rupa sehingga produktivitas pegawai meningkat.

4. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif sebagai berikut:

a. Insentif Material

- 1) Insentif dalam bentuk uang atau bonus yang diberikan sebagai balas jasa karena prestasi kerja yang dicapai. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Insentif material juga sebagai salah satu upaya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik, yang di berikan berda sarkan prestasi kerja pegawai. Insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat terciptanya kesejahteraan bagi pegawai serta keluarganya, ada beberapa macam insentif material yang di berikan kepada pegawai diantaranya bonus, komisi, *Profit sharing*, kompensasi yang ditanggihkan.
- 2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial yang didapat oleh pegawai dalam bentuk pembuatan rumah dinas, pengobatan secara gratis, berlangganan surat kabar secara gratis, libur sakit namun tetap mendapatkan gajinya dan memberikan tugas untuk belajar guna dapat mengembangkan pengetahuan pegawai.

b. Insentif Non Materi

Insentif Non material merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat. Adapun insentif Non material yang dapat berbentuk di antaranya:

Insentif non materi bias diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- 1) Pemberian gelar (tittle) secara resmi
- 2) Pemberian tanda jasa atau penghargaan mendali
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Ucapan terima kasih secara resmi atau formal
- 5) Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi maupun secara individu

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif salah satunya yang di kemukakan menurut Handoko (2012) ada enam faktor pemberian insentif diantaranya:

a) Kinerja

Sistem insentif yang di maksud yaitu mengaitkan besarnya insentif yang di peroleh dengan kinerja yang telah didedikasikan pegawai pada instansi tersebut dapat diartikan pula bahwa besarnya insentif yang diperoleh tergantung pada banyak atau sedikitnya hasil yang dicapai pada waktu jam kerja pegawai.cara seperti ini dapat di lakukan dengan cara hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif tidak sedikit pegawai akan menjadi terdorong yang tadi kuarng produktif dalam bekerja menjadi lebih produktif dalam bekerja.

b) Lama kerja

Besar kecilnya pemberian insentif dapat ditentukan dari lamanya pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakannya, salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung lama kerja pegawai menyelesaikan pekerjaannya yaitu dengan melihat perjam, perhari, perminggu maupun perbulan.

c) Senioritas

Senioritas yang di maksud pada sistem insentif ini berupa masa kerja pegawai yang telah lama mengabdikan pada suatu instansi. Pada dasarnya pegawai yang telah menjadi senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada instansi tempat mereka bekerja, serta terjalinnya rasa loyalitas yang tinggi pada instansi tersebut. Namun kelemahan yang biasa timbul dari senioritas tidak semua dan belum tentu mereka yang senior tersebut memiliki kemampuan serta skill yang tinggi atau menonjol sebaliknya pegawai yang muda (junior) yang memiliki kemampuan yang menonjol akan tetapi tidak kelihatan kemampuannya karena masi di pimpin oleh pegawai senior karena mereka yang menjadi pimpinan bukan di sebabkan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya yang sudah lebih lama, dalam situasi seperti ini dapat menimbulkan dimana para pegawai muda (junior) yang mempunyai kemampuan dan energik dalam bekerja memilih keluar dari suatu instansi.

d) Kebutuhan

Sistem pemberian insentif ini dapat dilihat dari para pegawai yang mempunyai tingkat urgensi kebutuhan hidup pegawai yang layak. Yang diartikan bahwa insentif yang diberikan tidak melebihi batas kewajaran yang dapat di gunakan untuk

memenuhi kebutuhan pokok para pegawai, hal ini dapat mendukung pegawai agar pegawai dapat bertahan dalam suatu instansi.

e) Keadilan dan kelayakan

Keadilan yang dimaksud dari sistem pemberian insentif yaitu bukanlah sama rata yang di berikan tanpa pandang bulu, akan tetapi harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan yang di lakukan (input) dengan (output) serta giatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. semakin besar pengorbanan yang di lakukan maka semakin tinggi insentif yang di peroleh, sehingga yang dinilai yaitu pengorbanan yang diperlukan pada suatu jabatan.

Masukan (input) yang di maksud yairu suatu jabatan dapat ditunjukan dari spesifikasi yang harus terpenuhi oleh orang yang mendapat jabatan tersebut demikian pula (output) yang dimaksud yaitu pemberian insentif yang di berikan kepada pegawai yang bersangkutan yang dimana harus ada rasa keadilan di dalamnya tanpa pandang bulu atau tidak bersifat pribadi. Kelayakan yang di artikan dalam system insentif yaitu membandingkan besarnya insentif dengan instasi lain yang bergerakpada bidang yang sama, apabila insentif didalam instansi yang bersangkutan lebih rendah apabila di bandingkan pada instansi lain maka instansi akan mendapat masalah dapat dilihat dari menurunnya kinerja pegawai yang dapat di lihat dari berbagai bentuk prilaku pegawai akibatnya pegawai akan merasakan ketidakpuasan terhadap insentif tersebut.

f) Evaluasi jabatan

Dalam sistem pemberian insentif Evaluasi jabatan yaitu salah satu usaha untuk menentukan serta membandingkan nilai dari suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan yang lain dalam suatu instansi tersebut. Ini dapat pula diartikan sebagai penentu nilai relative atau dapat di lihat dari suatu jabatan berguna untuk menyusun ranking dalam penentuan insentif yang di peroleh.

5. Konsep Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan sesuatu yang lebih daripada ukuran biasa atau kemampuan pegawai dalam berbagai produksi daripada dengan input yang digunakan. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan pegawai dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan. pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan pada saat ini lebih baik daripada hari yang laludan esok akan lebih baik dari hari ini. Pada intinya produktivitas kerja pegawai menunjukkan kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dihubungkan untuk menghasilkan kinerja yang memadai.

Riyanto (1986:22), menyatakan bahwa secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).

Produktivitas adalah hasil kegiatan (output) serta segala pengorbanan (biaya) agar menjadi sebuah hasil (input). Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya

peralatan sedangkan output bias terdiri dari penjualan, pendapatan ataupun kerusakan. Produktivitas kerja pegawai juga merupakan suatu ukuran pada organisasi dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Simanjuntak J. Payaman (1985:30), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi yaitu, diantaranya:

- 1) Faktor Teknis adalah faktor yang meliputi penentuan lokasi, tata letak dan teknis penelitian dan pengembangan. Jika organisasi menggunakan teknologi terbaru dengan tepat maka produktivitas akan semakin tinggi begitupula sebaliknya.
- 2) Faktor personil adalah faktor yang langsung berpengaruh terhadap produktivitas sebuah organisasi. Individu atau tenaga kerja yang tepat harus ditempatkan diposisi yang tepat pula. Individu yang telah menjadi pegawai harus termotivasi dengan baik, baik secara finansial maupun motivasi non-finansial. Keamanan pekerjaan, kesempatan memberikan saran atau pendapat dan kesempatan untuk dipromosi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi.

- 3) Faktor finansial (keuangan), dengan menggunakan modal yang kurang tepat ataupun pemborosan keuangan harus dihindari. Manajemen harus bisa dalam mengendalikan pengeluaran keuangan dengan baik sehingga pengembalian atas modal dapat diinvestasikan. Apabila keuangan dapat dikelola sangat baik maka dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi.
- 4) Faktor manajemen yang bersifat ilmiah, profesional, berorientasi masa depan, tulus dan kompeten secara positif mempengaruhi produktivitas organisasi.
- 5) Faktor pemerintah, manajemen organisasi yang memiliki pengetahuan tentang peraturan dan kebijakan pemerintah serta menjaga hubungan yang baik dengan pemerintah akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
- 6) Faktor lokasi, produktivitas kerja suatu organisasi tergantung pada penentuan lokasi yang strategis.

c. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas akan membantu organisasi untuk memahami situasi yang dihadapi oleh organisasi serta menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas. Tanpa pengukuran, organisasi tidak akan mengetahui apakah pegawai bekerja dengan baik atau sebaliknya. Oleh itu, dapat menggunakan metode pengukuran waktu kerja pegawai (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah dalam unit-unit pegawai dimaksudkan agar jumlah kerja dapat dilakukan dalam satu jam oleh pegawai yang terpercaya dalam bekerja menurut pelaksanaan standar. Untuk mengukur suatu produktivitas organisasi dapat digunakan dua jenis ukuran jam

kerja pegawai yakni jam kerja yang harus dibayar dan jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja.

Menurut Simamora, Henry (2004:612) Faktor-faktor yang digunakan dalam melakukan pengukuran produktivitas kerja meliputi:

- 1) Kuantitas kerja yang adalah suatu hasil yang dicapai pegawai dalam jumlah yang telah ditentukan sebelumnya dengan perbandingan standar yang sudah ada dan telah ditetapkan oleh organisasi.
- 2) Kualitas kerja standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu hasil yang dicapai oleh pegawai yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan sebelumnya.
- 3) Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu tugas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini, ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$total\ produktivitas = \frac{hasil\ total}{masukan\ total}$$

$$produktivitas\ parsial = \frac{hasil\ parsial}{masukan\ total}$$

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting agar bisa mengetahui produktivitas kerja para pegawai gunanya untuk mengetahui sejauh mana produktivitas telah dicapai oleh pegawai. Selain itu pengukuran produktivitas juga

dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

d. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Sinungan Muchdarsyah (2005:126) berikut dibawah ini beberapa manfaat penilaian produktivitas kerja yaitu:

- 1) Umpan balik dari pelaksanaan kerja yang dapat memperbaiki produktivitas kerja pegawai
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyelesaikan
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan misalnya promosi, transfer dan demosi
- 4) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

e. Indikator Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang adalah suatu hasil yang dicapai pegawai dalam jumlah yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan perbandingan standar yang sudah ada dan telah ditetapkan oleh organisasi.

- 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu standar hasil yang berkaitan langsung dengan mutu dari suatu hasil yang sudah dicapai para pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan teknis perbandingan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kuantitas membahas

tentang jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu atau hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu dan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja merupakan banyaknya tugas pekerjaan pegawai sedangkan penggunaan waktu ialah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

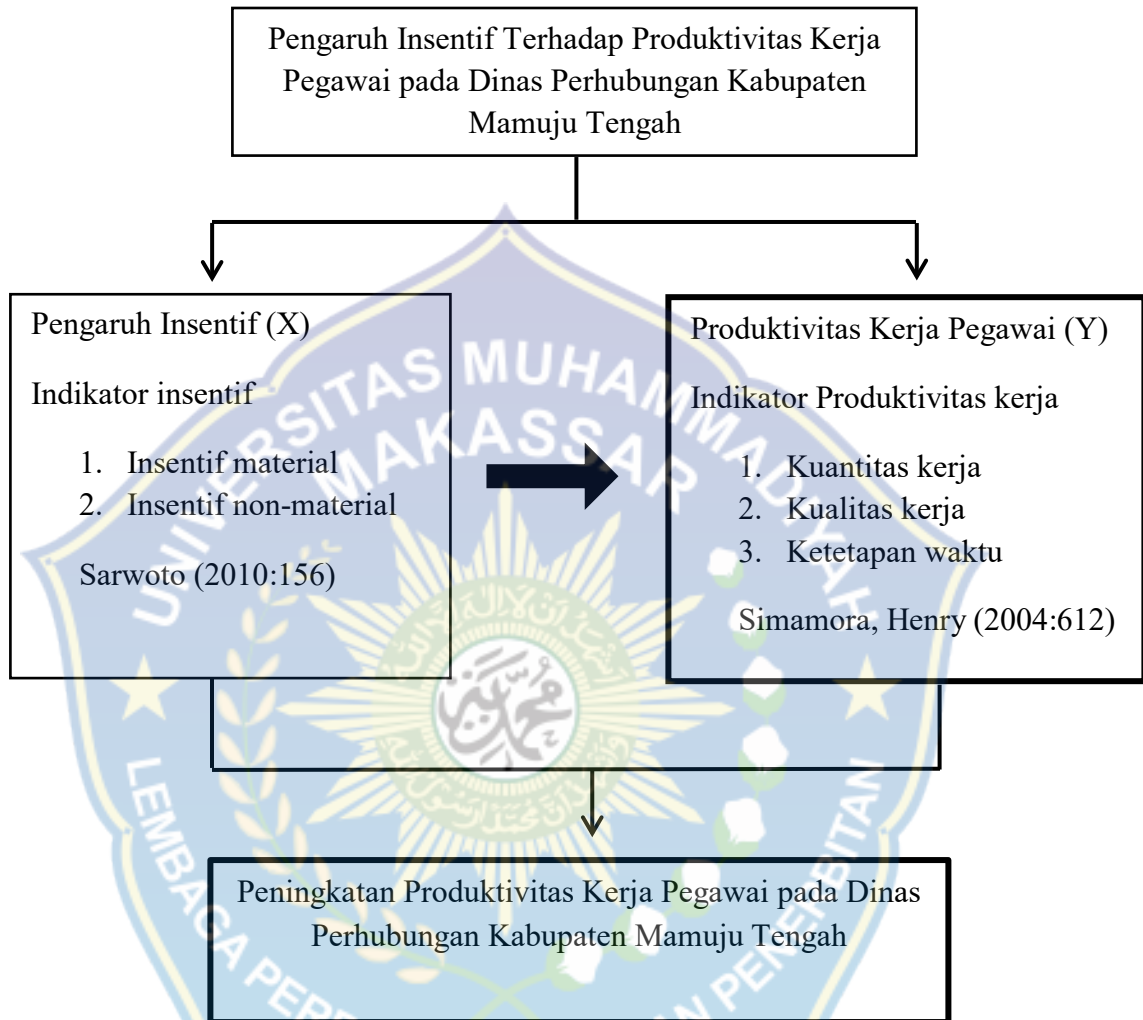
3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain atau lebih di maksudkan kepada suatu tugas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Sebuah pengukuran yang tepat waktu dapat digunakan untuk tindakan preventif atau korektif sebagai lawan dari pengukuran yang mungkin tidak akurat tetapi hanya berfungsi sebagai laporan status karena jeda waktu antara peristiwa dan laporan.

f. Kerangka Pikir

Dinas perhubungan adalah unsur pelaksana otonomi daerah dibidang perhubungan yang berkedudukan dibawah serta bertanggung jawab kepada kepala daerah atau Gubernur malalui SEKDA. Dinas perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Bagan Kerangka Pikir



g. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan atas konsep atau variabel penelitian yang ada dalam judul. Adapun yang menjadi variabel independen (X) yaitu pengaruh insentif, variabel pengaruh insentif dalam penelitian ini yaitu:

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif terbagi dua golongan, yakni:

1. Insentif Material

- a) Insentif dalam bentuk uang atau bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakannya. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
- b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial biasanya didapat oleh pegawai dalam bentuk pembuatan rumah dinas, pengobatan secara gratis, berlangganan surat kabar secara gratis, libur sakit namun masih mendapatkan gaji dan pemberian tugas belajar guna dapat mengembangkan pengetahuan pegawai.

2. Insentif Non Materi

Insentif non materi bias diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- a) Pemberian gelar (tittle) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau penghargaan mendali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Ucapan terima kasih secara resmi atau formal
- e) Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi maupun secara individu

Adapun yang menjadi varabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja. Variabel kinerja dalam penelitian ini yaitu:

Menurut Simamora, Henry (2004:612) Faktor-faktor yang digunakan dalam melakukan pengukuran produktivitas kerja meliputi:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai pegawai dalam jumlah yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan perbandingan standar yang sudah ada dan telah ditetapkan oleh organisasi;

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu standar hasil yang berkaitan langsung dengan mutu dari suatu hasil yang sudah dicapai para pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan teknis perbandingan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kuantitas membahas tentang jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu atau hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu dan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja merupakan banyaknya tugas pekerjaan pegawai sedangkan penggunaan waktu ialah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

c. Ketetapan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain atau lebih di maksudkan kepada suatu tugas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Sebuah pengukuran yang tepat waktu dapat digunakan untuk tindakan preventif atau korektif sebagai lawan

dari pengukuran yang mungkin tidak akurat tetapi hanya berfungsi sebagai laporan status karena jeda waktu antara peristiwa dan laporan.

h. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang sifatnya hanya sementara oleh rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Di katakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru berdasarkan kepada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah dan pendapat para ahli dan teori teori yang relevan diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa:

Ha: Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

Ho: Tidak ada pengaruh pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang penulis rencanakan berlangsung kurang lebih dua bulan yang diperkirakan bulan November 2018 sampai Januari 2019.

2. Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah yang berlokasi di jalan poros Makassar-Palu, Kecamatan Tobadak Kabupaten Mamuju Tengah provinsi Sulawesi Barat. Alasan penulis mengambil lokasi tersebut sebagai objek penelitian karena di instansi tersebut dapat terlihat jelas isu yang terjadi berkaitan dengan pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif atau disebut juga dengan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris dimana dalam penelitian kuantitatif mengukur variabel-variabel pada penelitian dengan menggunakan angka atau dengan melakukan analisis data sesuai prosedur statistik.

2. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian survey yaitu melakukan pengamatan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:117), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan peneliti agar bisa dipelajari lalu dapat mengambil kesimpulan, sehingga kesimpulannya yaitu semua objek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. Populasi ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah yang berjumlah 59 pegawai.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi sebanyak 59 pegawai. (Sugiyono, 2014:81)

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2014:188) menyatakan bahwa angket merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan dan pernyataan kemudian dilakukan pengisian secara lengkap dan dikembalikan kepada peneliti. Berikut skala yang digunakan dalam angket ini :

Tabel 3.1 Skor dalam penelitian

Simbol	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
KS	Kurang Setuju	2
TS	Tidak Setuju	1

2. Observasi

Mengumpulkan data dengan mengunjungi lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan secara langsung dengan mengamati kondisi dan lingkungan kerja serta pekerjaan yang dilakukan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu cara pengumpulan data yang biasa digunakan dalam metodologi penelitian social (Bungin dan Burhan (2000:144). Dokumentasi biasanya berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental seseorang. Pada penelitian ini, penulis gunakan untuk melengkapi data yang diperoleh seperti data pegawai dan profil Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam kamus Bahasa Indonesia, analisis adalah

menguraikan satu pokok dari berbagai bagian dan penelahan bagian itu sendiri. Pada tahap ini analisis data menggunakan tabel analisis regresi sederhana berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan yang ada di kuesioner. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terkait dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$y = a + b (X)$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja

X = insentif

a dan b = koefisien

(Consultant dan Duwi : 2011)

F. Teknik Pengabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver. 21 for Windows. dalam proses ini, digunakan uji Korelasi Pearson Product Moment. Hal ini dimaksudkan agar item pada variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat pada penelitian ini, maka setiap item seharusnya mempunyai korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,05$. Item $r_{hitung} < 0,05$ selanjutnya dihilangkan atau dibuang karena item tersebut tidak melakukan pengukuran yang sama dengan skor total skala atau lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach.

Rumus :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

α = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = jumlah varians skor item

s_x^2 = varians skor tes (seluruh item K)

Jika $\alpha > 0,7$ maka reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) namun jika $\alpha > 0,80$ mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten internal memiliki reliabilitas yang kuat atau ada pula yang mengartikannya sebagai berikut:

- Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Jika α rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel. Item analisis adalah kelanjutan dari tes α sebelumnya. Dengan menggunakan analisis seperti ini maka ada beberapa item yang tidak reliabel akan dihilangkan sehingga α akan lebih tinggi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliabilitas Analisis dengan SPSS ver. 20.0 for Windows. Agar lebih teliti dapat menggunakan SPSS, maka dapat pula dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation.

Nilai pada setiap item sebaiknya ≥ 0.40 karena dapat membuktikan item tersebut bisa dikatakan reliabilitas Konsistensi Internal. Setiap item pada koefisien korelasi < 0.40 akan dihilangkan dan kembali diuji reliabilitas. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.40 . (Setiadi dan Basri, 2011).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Obyek Penelitian

1. Profil Kabupaten Mamuju Tengah

Rumusan visi ini mengacu kepada berbangsa dan bernegara Republik Indonesia yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945 yakni mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan memelihara ketertiban dunia. Rumusan visi ini bersumber dari rumusan visi-misi kepada daerah terpilih. Rumusan yang merupakan kontrak politik tersebut dijabarkan secara teknokratik berdasarkan analisis permasalahan dan isu-isu strategis untuk menjadi kontrak kinerja. Dalam penjabaran tersebut, dilakukan kajian atas konsistensi dengan visi RPJPD Kabupaten Mamuju Tengah, visi RPJMD Provinsi Sulawesi Barat, visi RPJM Nasional, serta arahan RTRW Kabupaten Mamuju Tengah.

Berdasarkan berbagai latar belakang tersebut maka rumusan pernyataan visi, pokok-pokok visi, penjelasan pernyataan visi dan penjelasan pokok-pokok visi RPJMD Kabupaten Mamuju Tengah 2016-2021 adalah:

“Terwujudnya Kemandirian Daerah dalam Bingkai Lalla Tassi’sara melalui Gerakan Bersama Membangun Mamuju Tengah untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat 2021”.

Pada rumusan visi ini terdapat beberapa pokok visi, yakni:

- a. Kemandirian daerah;

- b. Bingkai lalla tassi'sara melalui gerakan bersama membangun Mamuju Tengah; dan
- c. Kesejahteraan masyarakat

Muara dari visi ini adalah kesejahteraan masyarakat, hulu dari visi ini adalah kemandirian daerah, sementara jembatan antara hulu dan hilir tersebut adalah bingkai lalla tassi'sara melalui gerakan bersama membangun Mamuju Tengah.

Selanjutnya untuk mewujudkan Visi Pembangunan Kabupaten Mamuju Tengah maka ditetapkan Pembangunan Daerah 2016-2021 dinyatakan sebagai Gerbang - 8 sebagai berikut:

- a. Percepatan peningkatan infrastruktur dasar meliputi perbaikan kualitas jalan dan jembatan, sarana dan prasarana air bersih, sumber energi listrik serta energy yang lain untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- b. Perbaikan dan peningkatan infrastruktur kesehatan melalui peningkatan layanan rumah sakit, puskesmas dan pustu serta sumberdaya manusia di bidang kesehatan untuk menciptakan masyarakat yang sehat dan kuat.
- c. Perbaikan dan peningkatan infrastruktur pengembangan sumberdaya manusia di bidang pendidikan untuk menciptakan generasi yang berkualitas, terandalkan dan bermoral.
- d. Peningkatan dan penyediaan infrastruktur dan prasarana pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan sebagai sektor unggulan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.

- e. Mendorong peningkatan ekonomi masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumberdaya alam yang dimiliki berdasarkan kondisi wilayah di setiap kecamatan.
- f. Mendorong terwujudnya kualitas pelayanan birokrasi dan pemerintahan yang bersih, jujur dan bermartabat serta berdaya saing.
- g. Mendorong terciptanya stabilitas dan keamanan masyarakat Mamuju Tengah melalui toleransi antar umat beragama serta perlindungan hak asasi manusia.
- h. Mendorong terpeliharanya nilai-nilai keagamaan, budaya, kearifan lokal, tradisi dan keyakinan masyarakat yang terdiri dari berbagai suku dan ras di wilayah Kabupaten Mamuju Tengah.

2. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan

Dinas Perhubungan pada awal terbentuknya Kabupaten Mamuju Tengah pada tahun 2013 digabung dengan tiga OPD lainnya yaitu tenaga kerja dan tenaga transmigrasi, komunikasi dan informatika serta pengendalian bencana sehingga diberi nama DISHUBKOMINFOTRANSDALBEN. Pada tahun 2016 terjadi pemekaran OPD sehingga Dinas Perhubungan hanya bergabung dengan komunikasi dan informatika sehingga bernama HISHUBKOMINFO, sedangkan tenaga kerja dan transmigrasi bergabung dengan Dinas Sosial serta pengendalian bencana membentuk badan dan berdiri sendiri yaitu Badan Pengendalian Bencana Daerah (BPBD).

Pada tahun 2017 terjadi pemekaran OPD sehingga pada saat itu hingga sekarang Dinas Perhubungan berdiri sendiri begitu juga dengan komunikasi dan informatika berdiri menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika. Dalam kurun waktu 5 tahun

sejak berdirinya sampai saat ini Dinas Perhubungan telah terjadi tiga kali perubahan pimpinan (kepala dinas).

3. Sarana dan Prasarana

Dinas perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan dibidang prasarana serta keselamatan dan pengembangan transportasi.

4. Visi dan Misi

a. Visi

Terciptanya ketertiban, kelancaran, keamanan dan keselamatan berlalu lintas di Kabupaten Mamuju Tengah.

b. Misi

- 1) Meningkatkan pelayanan, sarana dan prasarana angkutan darat dan penyeberangan;
- 2) Meningkatkan kapasitas aparatur dan sumber daya manusia yang mandiri dan tanggung jawab serta berakhlak mulia;
- 3) Menciptakan ketertiban dan kenyamanan berlalu lintas dalam Kabupaten Mamuju Tengah;
- 4) Meningkatkan pelayanan jasa transportasi antar di Kabupaten Mamuju Tengah.

5. Tujuan

Tujuan strategi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan. Dengan diformulasikan tujuan strategi maka dinas perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah dapat dengan tepat mengetahui apa yang

harus dilaksanakan dalam memenuhi tuntutan visinya. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran kebijakan dalam rangka merealisasikan misi.

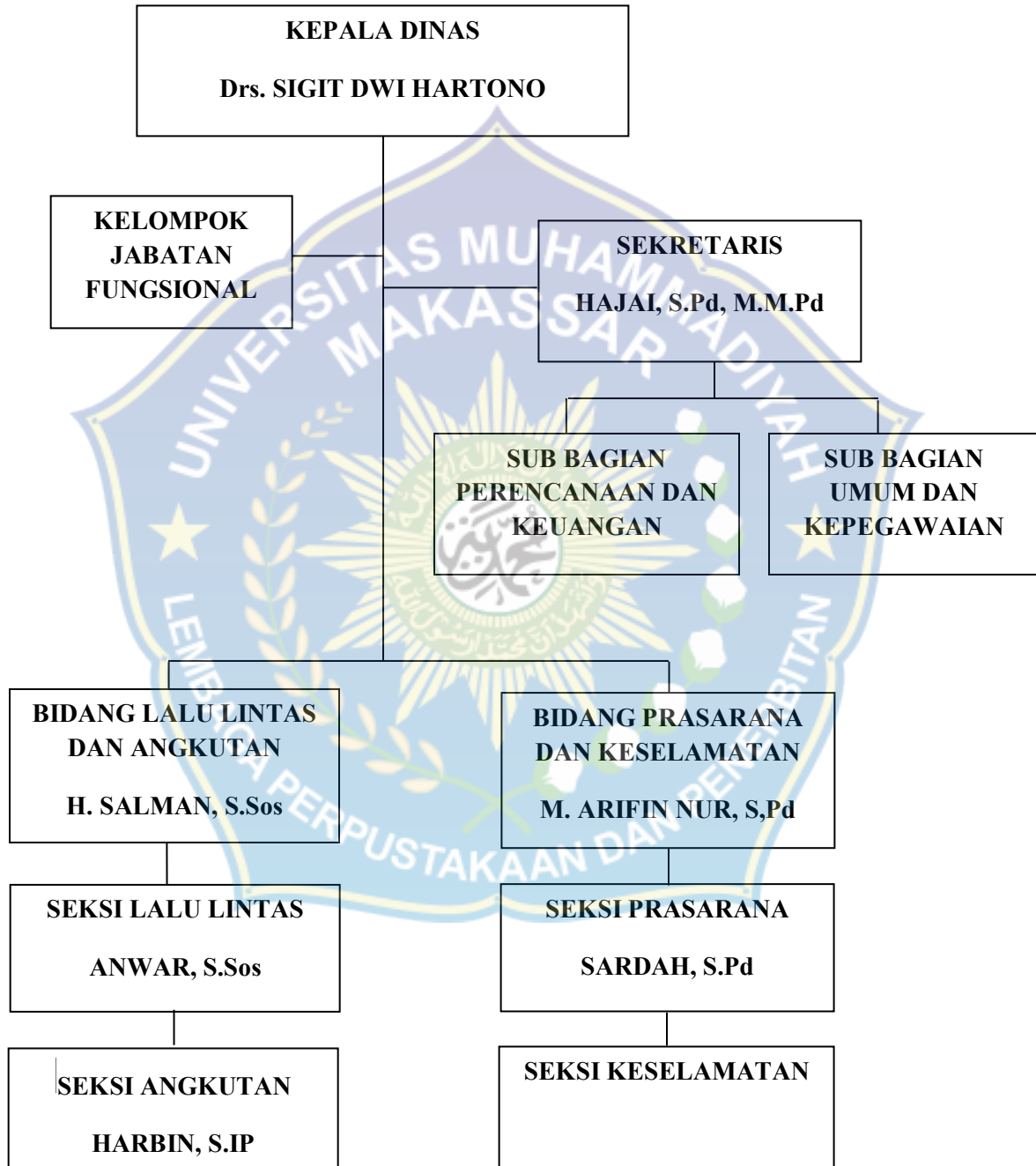
Adapun yang menjadi tujuan Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah yaitu:

- a) Mewujudkan ketersediaan sarana dan prasarana angkutan darat dan perairan
- b) Mewujudkan keselamatan, keamanan dan kenyamanan berlalu lintas dalam Kabupaten Mamuju Tengah
- c) Mewujudkan kapasitas dan jaringan pelayanan angkutan Kabupaten Mamuju Tengah.



STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN

MAMUJU TENGAH



B. Gambaran Umum Responden

1. Jenis Responden

Tabel 4.1 Jenis Responden

NO.	RESPONDEN	TOTAL
1.	PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)	19
2.	HONORER	40
		59

(sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, total responden yang merupakan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah adalah 59 orang, jumlah responden pegawai negeri sipil sebanyak 19 orang dan responden honorer sebanyak 40 orang.

C. Analisis Deskripsi

1. Hasil Tanggapan Responden Tentang Insentif (X)

Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus. istilah insentif pada umumnya di gunakan untuk mengkaitkan rencana-rencana pembayaran upah yang di lakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan berpatokan pada standar kinerja pegawai. Insentif dapat berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah memenuhi standar kerja yang telah di tentukan sebelumnya. Adapun jenis insentif yang yang

yang ada berupa insentif material meliputi bonus dalam bentuk uang, kompensasi, dan insentif non material meliputi lingkungan kerja yang aman, pujian dari atasan, pemberian piagam penghargaan.

a) Insentif Material

Insentif material merupakan pemberian dalam bentuk uang atau bonus yang diberikan sebagai balas jasa karena prestasi kerja yang yang dicapai pegawai yang dimaksudkan untuk menunjang semangat kerja. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Insentif material juga sebagai salah satu upaya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik, yang di berikan berdasarkan kinerja pegawai.

Pemberian insentif Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah berupa insentif material dalam bentuk uang. Adapun tugas yang dilaksanakan pegawai yaitu melakukan swiping zebra/gabungan bersama dengan POLRI setiap 2-3 bulan sekali dengan melakukan pemeriksaan kelengkapan kendaraan, memeriksa muatan barang atau orang, dan juga kegiatan yang diadakan oleh kabupaten yang melibatkan Dinas perhubungan seperti hari jadi daerah untuk menertibkan lalu lintas kendaraan serta mengatur daerah parkir.

Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 59 responden terhadap indikator insentif material dapat dilihat dari pengolahan data tabel 4.2 sampai dengan 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.2: Tanggapan responden terhadap pernyataan tentang instansi memberi bonus jika pegawai mampu mencapai kinerja yang diharapkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat setuju	11	18.6%	44
Setuju	30	50.8%	90
Kurang Setuju	18	30.5%	36
Tidak setuju	-	-	-
Jumlah	59	100%	170

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 50,8%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan tingkat persentase 18,6%. Sesuai dengan tanggapan 59 responden di atas. Adapun skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden tentang memberi bonus jika pegawai mampu mencapai kinerja yang diharapkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{170}{260} \times 100\% = 65,384$$

Penulis menyimpulkan bahwa pemberian bonus kepada pegawai ketika mampu mencapai kinerja yang diharapkan berada pada kategori baik. Hal ini di buktikan dengan presentase 65,384%, dari itu di perlukan peningkatan atas upah yang di

terima pegawai agar produktivitas pegawai dapat meningkat pula di kantor Dinas perhubungan kabupaten Mamuju Tengah

Tabel 4.3: Tanggapan pegawai menerima upah yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	2	3.4%	8
Setuju	31	52.5%	93
Kurang Setuju	20	33.9%	40
Tidak setuju	6	10.2%	6
Jumlah	59	100%	147

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi pada item pernyataan setuju atau sebesar 52,5%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan tingkat persentase 3,4%. Sesuai dengan tanggapan 59 responden di atas. Untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden tentang pegawai menerima upah yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{147}{260} \times 100\% = 56,538$$

Jadi penulis menyimpulkan pegawai menerima upah yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan berada pada kategori baik. Di buktikan dengan presentase

56,538%. Maka dari itu di perlukan peningkatan upah yang di terima pegawai agar lebih gait bekerja.

Tabel 4.4: Tanggapan responden mengenai pemberian komisi yang diterapkan manajemen cukup adil di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	1	1.7%	4
Setuju	32	54.2%	96
Kurang Setuju	23	39.0%	46
Tidak setuju	3	5.1%	3
Jumlah	59	100%	149

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 54,2%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan tingkat persentase 1,7%. Sesuai dengan tanggapan 59 responden di atas maka untuk mengetahui jumlah total pemberian komisi yang diterapkan manajemen cukup adil adalah seagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{149}{260} \times 100\% = 57,307$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa pemberian komisi yang diterapkan manajemen cukup adil berada dalam kanteqori cukup baik hal ini di buktikan dengan presentase 57,307%. Di perlukan peningkatan yang lebih lagi dalam pemberian komisi yang adil terhadap pegawai berdasarkan dedikasi yang diberikan kantor.

Tabel 4.5: Tanggapan responden mengenai pemberian tunjangan setiap hari raya di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	1	1.7%	4
Setuju	32	66.1%	117
Kurang Setuju	14	23.7%	28
Tidak setuju	5	8.5%	5
Jumlah	59	100%	154

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 66,1%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan tingkat persentase 1,7%. Sesuai dengan presentase 100% di atas maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden pemberian tunjangan setiap hari raya di kantor Dinas perhubungan kabupaten Mamuju Tengah adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{154}{260} \times 100\% = 59,230$$

Jadi kesimpulannya adalah pemberian tunjangan setiap hari raya di kantor Dinas perhubungan kabupaten Mamuju Tengah berada dalam kategori baik di buktikan dengan presentase 59,230%. Maka dari itu pemberian tunjangan pada pegawai perlu di tingkatkan agar menambah semangat kerja pegawai dapat meningkat dan tujuan dari instansi dapat tercapai.

Tabel 4.6: Tanggapan responden mengenai upah kerja lapangan yang pegawai terima sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang pegawai miliki di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	1	1.7%	4
Setuju	29	49.2%	87
Kurang Setuju	25	42.4%	50
Tidak setuju	4	6.8 %	4
Jumlah	59	100%	145

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 49,2%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan tingkat persentase 1,7%. Sesuai dengan tanggapan 59 responden maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden mengenai upah kerja lapangan yang terima sesuai dengan keterampilan yang pegawai miliki adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{145}{260} \times 100\% = 55,769$$

Jadi penulis menyimpulkan upah kerja lapangan yang diterima sesuai dengan keterampilan yang pegawai miliki berada dalam kategorie cukup baik, di buktikan dengan presentase 55,769%.maka dengan adanya upah kerja yang lebih diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya pula.

Berdasarkan hasil analisis data kelima pernyataan dalam indikator insentif material dapat disimpulkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7: Indikator Insentif Material

Item Pertanyaan	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH SKOR
Item 1	-	30.5%	50.8%	18.6%	65.384
Item 2	10.2	33.9%	52.5%	3.4%	56.538
Item 3	5.1%	39.0%	54.2%	1.7%	57.307
Item 4	8.5%	23.7%	66.1%	1.7%	59.230
Item 5	6.8%	42.4%	49.2%	1.7%	55.769
Rata-rata	6.12	33.9	54.56	5.42	294.228

Hasil analisis deskriptif indikator insentif material dapat dilihat bahwa penilaian responden paling tinggi yaitu 66.1% responden memberikan penilaian setuju sedangkan penilaian responden yang paling rendah yaitu 5.42% responden yang memberikan penilaian sangat setuju.

Jadi hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan insentif pada insentif material antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah skor}}{\text{jumlah item}} = \frac{294.228}{5} = 59$$

Dari hasil diatas maka disimpulkan jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator insentif material pada variabel insentif (X) yaitu sebesar 59. Termasuk dalam kategori baik. Meskipun berada pada kategori cukup baik, akan tetapi penerapan insentif material pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah belum

sepenuhnya di katakan cukup baik, dalam hal ini di karenakan pembagian tugas kerja pegawai tidak sesuai dengan upah yang diperoleh pegawai.

b) Insentif Non Material

Insentif Non material merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar bekerja lebih giat. Adapun insentif Non material di antaranya pemberian pujian secara langsung, pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja pegawai apabila melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh instansi, disiplin dalam bekerja seperti berpakaian forum lengkap, datang tepat waktu, bekerja dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 59 responden terhadap indikator insentif non material dapat dilihat dari pengolahan data pada tabel 4.8 sampai dengan 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.8 : Tanggapan pegawai merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	8	13.6%	32
Setuju	36	61.0%	108
Kurang Setuju	11	18.6%	22
Tidak setuju	4	6.8 %	4
Jumlah	59	100%	166

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan tingkat persentase sebesar 61,0%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 6.8%. maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{166}{260} \times 100\% = 63,846$$

Jadi kesimpulannya pegawai merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah berada dalam kategorie baik, di buktikan dengan presentase 63,846%. Maka peluang untuk mengembangkan karis harus di perhatikan kembali guna untuk membuka kesempatan pegawai agar lebih giat bekerja.

Tabel 4.9: Tanggapan masyarakat yang memberikan apresiasi yang baik terhadap pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	9	15.3%	36
Setuju	30	50.8%	40
Kurang Setuju	20	33.9%	90
Tidak setuju	-	-	-
Jumlah	59	100%	166

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas, penilaian tertinggi diperoleh pada pernyataan setuju dengan tingkat persentase sebesar 50.8%. Sedangkan penilaian paling terendah

diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan skor 15,3%. Maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan masyarakat yang memberikan apresiasi yang baik terhadap pegawai, sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{166}{260} \times 100\% = 63,846$$

Jadi kesimpulannya yaitu masyarakat memberikan apresiasi baik terhadap pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah berada pada kategori baik. Dapat di buktikan dengan presentase 63,846%. Meskipun demikian diharapkan Dinas Perhubungan lebih meningkatkan kinerja untuk memberikan pelayanan-pelayanan yang lebih baik untuk masyarakat.

Tabel 4.10: Tanggapan tentang pegawai yang merasakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	7	11.9%	28
Setuju	34	57.6%	102
Kurang Setuju	17	28.8%	34
Tidak setuju	1	1.7 %	1
Jumlah	59	100%	165

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan tingkat persentase sebesar 57.6%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan tingkat

persentase 1.7%. Sesuai dengan presentase 100% maka skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{165}{260} \times 100\% = 63,461$$

Jadi kesimpulan mengenai pegawai yang merasakan kenyamanan dalam bekerja berada pada kategori baik. Hal ini di buktikan dengan presentase 63,461%, Maka dari itu, perlu adanya fasilitas kantor yang memadahi agar pegawai merasakan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.11: Tanggapan Tentang Aktivitas Kerja Pegawai Yang Menyenangkan Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	10	16.9%	40
Setuju	35	59.3%	105
Kurang Setuju	14	23.7%	28
Tidak setuju	-	-	-
Jumlah	59	100%	173

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 59,3%. Sedangkan penilaian paling terendah pada item pernyataan sangat setuju dengan tingkat persentase 16.9%. Sesuai dengan tanggapan 59 responden untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{173}{260} \times 100\% = 66.538$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa aktivitas kerja pegawai yang menyenangkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah berada pada kategori baik, di buktikan dengan presentase 66.538%. Maka dari itu perlu ada upaya pimpinan atau atasan membuat tempat kerja menjadi menyenangkan sekaligus dapat meningkatkan produktivitas kerjanya pula.

Tabel 4.12 : Tanggapan mengenai lingkungan kerja yang kondusif yang menunjang kinerja pegawai lebih baik di kantor Dinas perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	10	16.9%	40
Setuju	35	59.3%	105
Kurang Setuju	13	22.0%	26
Tidak setuju	1	1.7%	1
Jumlah	59	100%	172

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi pada item pernyataan setuju atau sebesar 59,3%. Sedangkan penilaian paling terendah pada item pernyataan tidak setuju. Untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden diatas adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{172}{260} \times 100\% = 66.153$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif yang menunjang kinerja yang lebih baik berada pada kategorie baik, di buktikan dengan presentase 66.153% perlu ada peranan atau perhatian dari pimpinan untuk memberikan semangat kerja kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil analisis data kedua pernyataan pada indikator insentif non material dapat disimpulkan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13: Indikator insentif Non Material

Item pernyataan	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH
Item 1	6.8%	18.6%	61.0%	13.6%	63.846
Item 2	-	33.9%	50.8%	15.3%	63.846
Item 3	1.7%	28.8%	57.6%	11.9%	63.461
Item 4	-	23.7%	59.3%	16.9%	66.538
Item 5	1.7%	22.0%	59.3%	16.9%	66.153
Rata-rata	2.04	25.4	57.6	14.92	323.844

(Sumber data: Hasil Penelitian 2019)

Hasil analisis deskriptif tentang indikator insentif non material, bahwa penilaian tertinggi sebesar 61.0% responden yang memberikan penilaian setuju sedangkan terendah yaitu 1.7% responden yang memberikan penilaian tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan insentif non material sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah skor}}{\text{jumlah item}} = \frac{323.844}{5} = 65$$

Dari hasil diatas dapat disimpulkan jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator insentif non material sebesar 65, berada pada kategori baik.

Tabel 4.14: Tanggapan Responden tentang Insentif

Pertany aan	Jawaban Responden								SKOR
	TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Item 1	-	-	18	30.5	30	50.8	11	18.6	170
Item 2	6	10.2	20	33.9	31	52.5	2	3.4	147
Item 3	3	5.1	23	39.0	32	54.2	1	1.7	149
Item 4	5	8.5	14	23.7	39	66.1	1	1.7	154
Item 5	4	6.8	25	42.4	29	49.2	1	1.7	145
Item 6	4	6.8	11	18.6	36	61.0	8	13.6	166
Item 7	-	-	20	33.9	30	50.8	9	15.3	166
Item 8	1	1.7	17	28.8	34	57.6	7	11.9	165
Item 9	-	-	14	23.7	35	59.3	10	16.9	173
Item 10	1	1.7	13	22.0	35	59.3	10	16.9	172
Skor total									1.607
Rata-rata									160

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang insentif material dengan total skor 1.607 atau rata-rata skor 160 dari 10 item pertanyaan yang didapatkan pada

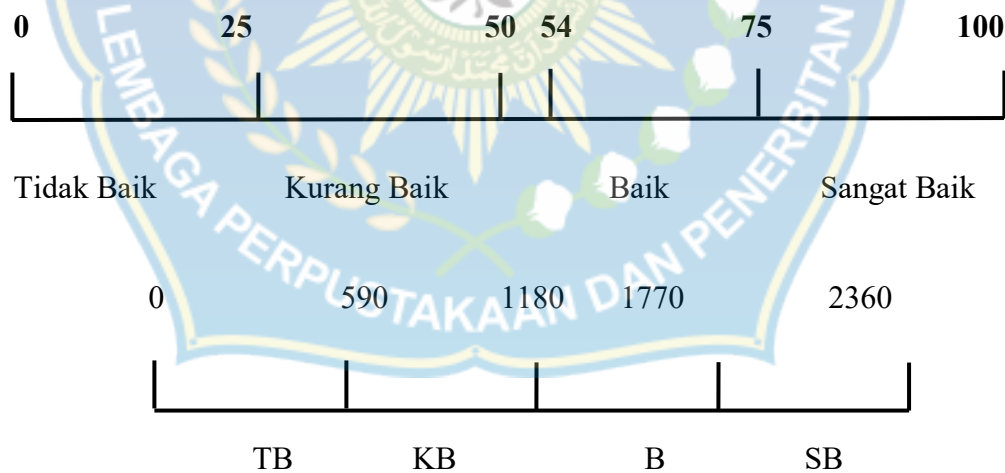
kedua indikator yaitu insentif material dan insentif non material. Untuk mengetahui skor maximum variabel insentif (X) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pertanyaan} \times N \times \text{Item pertanyaan} \\ &= 4 \times 59 \times 10 = 2.360\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian insentif material di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah diperoleh dalam pengumpulan data kuesioner sebesar 1.607 maka tanggapan dari 59 responden terhadap insentif di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah yaitu:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{1.607}{2950} \times 100\% = 54\%$$

Maka hasil penelitian sebesar 54% menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel insentif (X) ini berada pada penilaian baik.



Keterangan

Sangat Baik (SB) = $4 \times 59 \times 10 = 2360$

Baik (B) = $3 \times 59 \times 10 = 1770$

Kurang Baik (KB) = $2 \times 59 \times 10 = 1180$

Tidak Baik (TB) = $1 \times 59 \times 10 = 590$

2. Hasil Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Pengertian produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan sesuatu yang lebih daripada ukuran biasa atau kemampuan pegawai dalam berbagai produksi daripada dengan input yang digunakan. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan pegawai dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan pada saat ini lebih baik daripada hari yang lalu dan esok akan lebih baik dari hari ini. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menyelesaikan suatu pekerjaan atau menghasilkan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang telah ditetapkan.

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang adalah suatu hasil yang dicapai pegawai dalam jumlah yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan perbandingan standar yang sudah ada dan telah ditetapkan oleh organisasi. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kuantitas membahas tentang jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu atau hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu dan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.

Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 59 responden terhadap indikator kuantitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.15 sampai dengan 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.15: Tanggapan responden tentang standar kerja yang di tetapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah dapat di capai dengan baik

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	21	35.6%	84
Setuju	30	50.8%	90
Kurang Setuju	7	11.9%	14
Tidak setuju	1	1.7%	1
Jumlah	59	100%	189

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 50.8%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 1.7%. Sesuai dengan tanggapan 59 responden dengan persentase 100%. Maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{189}{260} \times 100\% = 72.692$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa standar kerja yang di tetapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah dapat di capai dengan baik berada dalam kategorie baik, di buktikan dengan presentase 72.692. meskipun demikian, perlu

adanya pelatihan yang dilakukan oleh instansi tersebut untuk mengembangkan keterampilan pegawai.

Tabel 4.16: Tanggapan pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang di harapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	13	22.0%	52
Setuju	37	62.7%	111
Kurang Setuju	7	11.9%	14
Tidak setuju	2	3.4%	2
Jumlah	59	100%	179

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju sebesar 62.7%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 3.4%. Sesuai dengan tanggapan 59 responden dengan persentase 100% di atas maka untuk mengetahui jumlah total dari tanggapan responden sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{179}{260} \times 100\% = 68.846$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang di harapkan berada dalam kategori baik, di buktikan dengan presentase 68.846%. Namun penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai ternyata kurang baik, dalam hal ini di sebabkan karena jauhnya jarak tempuh atau

akses yang dapat di jangkau oleh pegawai mengakibatkan pegawai tidak efektif dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.17: Tanggapan responden mengenai target pekerjaan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah dapat di penuhi

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	13	22.0%	52
Setuju	36	16.9%	108
Kurang Setuju	10	61.0%	20
Tidak setuju	-	-	-
Jumlah	59	100%	180

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada pernyataan setuju sebesar 61.0%. Sedangkan penilaian terendah pada item pernyataan kurang setuju dengan tingkat persentase 16.9%. maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden diatas sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{180}{260} \times 100\% = 69.230$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa target pekerjaan dapat di penuhi berada dalam kategori baik. Hal ini di buktikan dengan presentase 69.230%. Akan tetapi masih banyak pekerjaan yang belum memenuhi target, hai ini menunjukkan bahwa pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya kemampuan pegawai dalam bidangnya.

Tabel 4.18 : Tanggapan pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sudah ditetapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	12	20.3%	48
Setuju	38	64.4%	114
Kurang Setuju	7	11.9%	14
Tidak setuju	2	3.4%	2
Jumlah	59	100%	178

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi pada item pernyataan setuju sebesar 64.4%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 3.4%. Sesuai dengan tanggapan 59 responden dengan persentase 100%. Untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden di atas sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{178}{260} \times 100\% = 68.461$$

Jadi kesimpulan dari pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan berada dalam kategori baik, di buktikan dengan presentase 68.461%, namun masih ada pekerjaan yang masih belum selesai disebabkan karena kurangnya kedisiplinan pegawai dan menunda-nunda dalam bekerja.

Tabel 4.19: Tanggapan pegawai mendapatkan kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	11	18.6%	44
Setuju	23	54.2%	96
Kurang Setuju	13	22.0%	26
Tidak setuju	3	5.1%	3
Jumlah	59	100%	169

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada pernyataan setuju atau sebesar 54.2%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 5.1%. Untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden, sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{169}{260} \times 100\% = 65$$

Jadi kesimpulan dari pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategorie baik. Hal ini di buktikan dengan presentase 65%, namun tidak banyak pegawai yang dapat melakukan pekerjaan dengan menggunakan metodenya sendiri karena tuntutan pekerjaan itu sendiri atau tuntutan dari aturan instansi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data kelima indikator kuantitatif pada variabel produktivitas kerja (Y) pada tabel 4.20 Sebagai berikut:

Tabel 4.20: Indikator Kuantitas Kerja

Item pernyataan	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH Skor
Item 1	1.7%	11.9%	50.8%	35.6%	72.692
Item 2	3.4%	11.9%	62.7%	22.0%	68.846
Item 3	-	16.9%	61.0%	22.0%	69.230
Item 4	3.4%	11.9%	64.4%	20.3%	68.461
Item 5	5.1%	22.0%	54.2%	18.6%	65
Rata-rata	2.72	14.92	58.62	23.7	344.229

(Sumber data: Hasil Penelitian 2019)

Hasil analisis deskriptif indikator kuantitas kerja dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata paling tinggi yaitu 58.62% responden yang memberikan penilaian setuju sedangkan penilaian rata-rata terendah yaitu 2.72% responden yang memberikan penilaian tidak setuju.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan kuantitas kerja pada variabe (Y) produktivitas kerja antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah skor}}{\text{jumlah item}} = \frac{344.229}{5} = 69$$

Dari hasil diatas dapat disimpulkan jumlah sub indikator kuantitas kerja pada variabel (Y) yaitu sebesar 69. Sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori baik. akan tetapi kuantitas kerja belum sepenuhnya di katakan baik karena pembagian tugas kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu standar hasil yang berkaitan langsung dengan mutu dari suatu hasil yang sudah dicapai para pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan teknis perbandingan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan. Jumlah kerja merupakan banyaknya tugas pekerjaan pegawai sedangkan penggunaan waktu ialah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Tabel 4.21: Tanggapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	11	18.6%	44
Setuju	34	57.6%	102
Kurang Setuju	13	22.0%	26
Tidak setuju	1	1.7%	1
Jumlah	59	100%	173

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada pernyataan setuju atau sebesar 57.6%. Sedangkan penilaian terendah pada pernyataan

tidak setuju dengan tingkat persentase 1.7%. maka jumlah total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{173}{260} \times 100\% = 66.538$$

Jadi kesimpulan dari pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan berada dalam kategori baik, di buktikan dengan presentase 66.538%, Dengan hal demikian keaktifan dan partisipasi pegawai seharusnya lebih ditingkatkan lagi agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.

Tabel 4.22: Tanggapan kemampuan yang pegawai miliki sesuai dengan tugas yang diberikan Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	15	25.4%	60
Setuju	32	54.2%	96
Kurang Setuju	11	18.6%	22
Tidak setuju	1	1.7%	1
Jumlah	59	100%	179

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi pada pernyataan setuju atau sebesar 54.2%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 1.7%. maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{179}{260} \times 100\% = 68.846$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa kemampuan yang pegawai miliki sesuai dengan tugas yang diberikan oleh kantor berada pada kategori baik, di buktikan dengan presentase 68.846%, namun masih banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang sudah ditentukan.

Tabel 4.23: Tanggapan tentang kemampuan pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	9	15.3%	36
Setuju	37	62.7%	111
Kurang Setuju	10	16.9%	20
Tidak setuju	3	5.1%	3
Jumlah	59	100%	170

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 62.7% dan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 5.1%. maka untuk mengetahui jumlah total dari tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{170}{260} \times 100\% = 65.384$$

Jadi kesimpulan dari kemampuan pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti berada pada kategori baik. Hal ini di buktikan dengan presentase 65.384%.

Meskipun berada pada kategori baik, tetapi masih banyak pegawai yang masih belum cermat dalam bekerja karena tingkat kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan belum begitu baik dan disiplin sehingga banyak pekerjaan yang masih tertunda.

Tabel 4.24: Tanggapan pegawai dapat mengetahui atau menguasai dengan baik tugas yang diberikan sesuai dengan bidangnya

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	9	15.3%	36
Setuju	41	69.5%	123
Kurang Setuju	8	13.6%	16
Tidak setuju	1	1.7%	1
Jumlah	59	100%	176

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh item pernyataan setuju yaitu sebesar 69.5% dan penilaian terendah pada item pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 1.7%. maka jumlah total dari tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{176}{260} \times 100\% = 67.692$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa pegawai dapat mengetahui atau menguasai dengan baik tugas yang diberikan sesuai dengan bidangnya di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah berada pada kategori baik dengan di

buktikan presentase 67.692%, meskipun berada dalam kategori baik namun kecakapan pegawai dalam penguasaan pekerjaan belum sepenuhnya dapat dikatakan baik, sebab masih banyak pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan dan tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.25: Tanggapan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengutamakan mutu kerja yang baik

Item pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat setuju	13	22.0%	52
Setuju	33	55.9%	99
Kurang setuju	13	22.0%	26
Tidak setuju	-	-	-
Jumlah	59	100%	177

(Sumber: Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 55.9%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan tingkat persentase 22.0%. maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{177}{260} \times 100\% = 68.076$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengutamakan mutu kerja yang baik berada dalam kategori baik. Hal ini di

buktikan dengan presentase 68.076%. Meskipun berada dalam kategori baik, namun masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan mutu kerja yang diharapkan oleh Dinas Perhubungan.

Tabel 4.26: Indikator Kualitas Kerja

Item pernyataan	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH Skor
Item 1	1.7%	22.0%	57.6%	18.6%	66.358
Item 2	1.7%	18.6%	54.2%	25.4%	68.846
Item 3	5.1%	16.9%	62.7%	15.3%	65.384
Item 4	1.7%	13.6%	69.5%	15.3%	67.692
Item 5	-	22.0%	55.9%	22.0%	68.076
Rata-rata	8.84	18.62	59.98	19.32	336.356

(Sumber data: Hasil Penelitian 2019)

Hasil analisis deskriptif indikator kuantitas kerja dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yaitu 59.98% memberikan penilaian setuju sedangkan penilaian rata-rata responden yang terendah yaitu 8.84% yang memberikan penilaian tidak setuju. Hasil analisis indikator pendaftaran dapat diperoleh yaitu 336.356.

Adapun hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan kualitas kerja pada variabe (Y) antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah skor}}{\text{jumlah item}} = \frac{336.356}{5} = 67.27$$

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator kuantitas kerja pada variael (Y) yaitu sebesar 67.27. Sehingga dikategorikan berada pada kategori baik.

c) Ketetapan waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain atau lebih di maksudkan kepada suatu tugas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Sebuah pengukuran yang tepat waktu dapat digunakan untuk tindakan preventif atau korektif sebagai lawan dari pengukuran yang mungkin tidak akurat tetapi hanya berfungsi sebagai laporan status karena jeda waktu antara peristiwa dan laporan.

Tabel 4.27: Tanggapan tentang waktu pengerjaan tugas dapat di lakukan oleh pegawai dengan cepat di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	20	33.9%	80
Setuju	31	52.5%	93
Kurang Setuju	4	6.8%	8
Tidak setuju	4	6.8%	4
Jumlah	59	100%	185

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju sebesar 52.5%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 6.8%. Untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{185}{260} \times 100\% = 71.153$$

Jadi kesimpulan dari waktu pengerjaan tugas dapat di lakukan oleh pegawai dengan dengan cepat berada dalam kategori baik, di buktikan dengan presentase 71.153%. namun waktu dalam melaksanakan tugas belum dapat dikatakan cepat karena masih banyak pegawai yang mengulur waktu kerja sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan pada jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.28: Tanggapan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang sudah di tetapkan sebelumnya oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	10	16.9%	40
Setuju	27	45.8%	81
Kurang Setuju	19	32.2%	38
Tidak setuju	3	5.1%	3
Jumlah	59	100%	162

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju atau sebesar 45.8% dan penilaian terendah diperoleh pada item

pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 5.1%. maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang sudah di tetapkan sebelumnya oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{162}{260} \times 100\% = 62.307$$

Jadi kesimpulan dari pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang sudah di tetapkan sebelumnya berada dalam kategori baik. Hal ini di buktikan dengan presentase 62.307%. Meskipun dikatakan dalam kategori baik namun penyelesaian target pekerjaan belum sepenuhnya selesai dengan tepat waktu.

Tabel 4.29: Tanggapan responden mengenai seluruh tugas pegawai dapat selesai dengan tepat waktu

Item pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat setuju	6	10.2%	24
Setuju	34	58.6%	102
Kurang setuju	17	28.8%	34
Tidak setuju	2	3.4%	2
Jumlah	59	100%	162

(Sumber: data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada pernyataan setuju atau sebesar 57.6%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan tingkat persentase 3.4%. Sesuai dengan

tanggapan 59 responden dengan persentase 100% di atas maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan tentang responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{162}{260} \times 100\% = 62.307$$

Jadi penulis menyimpulkan seluruh tugas pegawai dapat selesai dengan tepat waktu berada dalam kategori baik. Dapat di buktikan dengan presentase 62.307%. Meskipun berada pada kategori baik, namun tidak semua tugas dapat selesai dengan tepat waktu. Hal ini di sebabkan karena masih banyak pegawai yang tidak hadir saat pelaksanaan tugas.

Tabel 4.30: Tanggapan banyaknya hasil kerja yang pegawai selesaikan sesuai dengan waktu yang di tetapkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	2	3.4%	8
Setuju	35	59.3%	105
Kurang Setuju	20	33.9%	40
Tidak setuju	2	3.4%	2
Jumlah	59	100%	155

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi diperoleh pada pernyataan setuju sebesar 59.3%. Sedangkan penilaian paling terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan persentase 3.4%. Sesuai dengan tanggapan 59

responden dengan persentase 100% di atas maka untuk mengetahui jumlah total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{155}{260} \times 100\% = 59.615$$

Jadi penulis menyimpulkan banyaknya hasil kerja yang pegawai selesaikan sesuai dengan waktu yang di tetapkan berada pada kanteqori baik, di buktikan dengan presentase 59.615%. Meski pada kategori baik, masih banyak hasil kerja pegawai yang belum selesai. Di harapkan pimpinan untuk memberikan teguran atau sanksi bagi pegawai yang yang tidak mengikuti atau melaksanakan tugas.

Tabel 4.31: Tanggapan efesiensi waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi standar kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase	Skor
Tidak Setuju	1	1.7%	1
Kurang Setuju	16	27.1%	32
Setuju	36	61.0%	108
Sangat setuju	6	10.2%	24
Jumlah	59	100%	165

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas maka penilaian tertinggi pada item pernyataan setuju sebesar 61.0% dan penilaian terendah diperoleh pada pernyataan tidak setuju dengan persentase 1.7%. maka ntuk mengetahui jumlah total tentang efesiensi waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi standar adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor ideal}} \times 100\% = \frac{165}{260} \times 100\% = 63.461$$

Jadi penulis menyimpulkan bahwa efesiensi waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi standar berada pada kategori baik, di buktikan dengan presentase 59.615%. Meskipun demikian, namun waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas masih belum memenuhi standar kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

Tabel 4.32: Indikator Ketetapan Waktu

Item pernyataan	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH Skor
Item 1	1.7%	22.0%	57.6%	18.6%	66.358
Item 2	1.7%	18.6%	54.2%	25.4%	68.846
Item 3	5.1%	16.9%	62.7%	15.3%	65.384
Item 4	1.7%	13.6%	69.5%	15.3%	67.692
Item 5	-	22.0%	55.9%	22.0%	68.076
Rata-rata	8.84	18.62	59.98	19.32	336.356

(Sumber data: Hasil Penelitian 2019)

Hasil analisis deskriptif tentang indikator insentif material dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yaitu 59.98% responden memberikan penilaian setuju sedangkan penilaian rata-rata responden yang paling rendah yaitu 8.84% responden yang memberikan penilaian tidak setuju. Hasil analisis indikator pendaftaran dapat diperoleh yaitu 336.356.

Jadi adapun hasil dari jumlah skor sub indikator pernyataan insentif pada variabe (Y) kualitas kerja antara lain sebagai berikut:

$$\frac{\text{jumlah skor}}{\text{jumlah item}} = \frac{336.356}{5} = 67.27$$

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah skor keseluruhan sub indikator dari indikator kuantitas kerja pada variael (Y) yaitu sebesar 67.27. Sehingga dapat dikategorikan berada pada kategori baik. Meskipun berada pada kategori baik, akan tetapi penerapan insentif material pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah belum sepenuhnya di katakan cukup baik, dalam hal ini di karenakan pembagian tugas kerja pegawai tidak sesuai dengan honor yang diperoleh pegawai.



Tabel 4.33: Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja

Pertany aan	Jawaban Responden								SKOR
	TS		KS		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Item 1	1	1.7	7	11.9	30	50.8	21	35.6	189
Item 2	2	3.4	7	11.9	38	64.4	13	22.0	179
Item 3	-	-	10	16.9	36	61.0	13	22.0	180
Item 4	2	3.4	7	11.9	38	64.4	12	20.3	178
Item 5	3	5.1	13	22.0	32	54.2	11	18.6	169
Item 6	1	1.7	13	22.0	34	57.6	11	18.6	173
Item 7	1	1.7	11	18.6	32	54.2	15	25.4	179
Item 8	3	5.1	8	13.6	41	69.5	9	15.3	170
Item 9	1	1.7	14	23.7	35	59.3	9	15.3	176
Item 10	-	-	13	22.0	33	55.9	13	22.0	177
Item 11	4	6.8	4	6.8	31	52.5	20	33.9	185
Item 12	3	5.1	19	32.2	27	45.8	10	16.9	162
Item 13	2	3.4	17	28.8	34	57.6	6	10.2	162
Item 14	2	3.4	20	33.9	35	59.3	2	3.4	155
Item 15	1	1.7	16	27.1	36	61.0	6	10.2	165
Skor total									2.599
Rata-rata									173

Pada tabel diatas, tanggapan responden tentang produktivitas kerja pegawai dengan total skor 2.599 atau rata-rata skor 173 dari 15 item pertanyaan yang didapatkan pada ketiga indikator. Untuk mengetahui skor maximum variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pertanyaan} \times N \times \text{Item pertanyaan} \\
 &= 4 \times 59 \times 15 = 3.540
 \end{aligned}$$

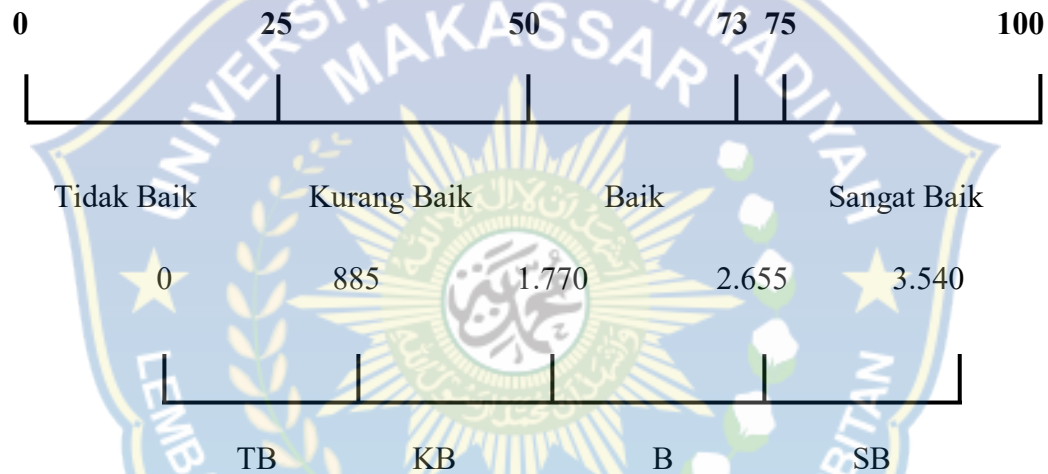
Berdasarkan dari hasil penelitian produktivitas kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah diperoleh skor hasil dalam pengumpulan data kuesioner

sebesar 2.599 maka tanggapan dari 59 responden terhadap produktivitas di Dinas

Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maximum}} \times 100\% = \frac{2.599}{3.540} \times 100\% = 73\%$$

Maka hasil penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah sebesar 73% menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y) ini berada pada penilaian baik.



Keterangan

Sangat Baik (SB) = $4 \times 59 \times 15 = 3.540$

Baik (B) = $3 \times 59 \times 15 = 2.655$

Kurang Baik (KB) = $2 \times 59 \times 15 = 1.770$

Tidak Baik (TB) = $1 \times 59 \times 15 = 885$

D. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Insentif (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan data atau informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti, maka langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan, sehingga data yang diperoleh dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang telah di rumuskan. Dalam melakukan analisis ini peneliti menggunakan teknik analisis statistik. Proses analisis dilakukan dengan mendeskripsikan data-data yang telah terkumpul.

1. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan, uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Interpretasi Nilai Uji Validas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan di pakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Coreclation*. Data dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel dan Nilai r tabel untuk 59 orang responden dengan Taraf Signifikan $4\% = 0.238$. Maka dilakukan Analisis Regresi Sederhana dengan rumus SPSS versi 21 yang dapat diperoleh seperti tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.263	0.238	Valid
2	0.270	0.238	Valid
3	0.299	0.238	Valid
4	0.382	0.238	Valid
5	0.262	0.238	Valid
6	0.268	0.238	Valid
7	0.541	0.238	Valid
8	0.451	0.238	Valid
9	0.419	0.238	Valid
10	0.451	0.238	Valid
11	0.466	0.238	Valid
12	0.267	0.238	Valid
13	0.269	0.238	Valid
14	0.601	0.238	Valid
15	0.310	0.238	Valid
16	0.709	0.238	Valid
17	0.554	0.238	Valid
18	0.315	0.238	Valid
19	0.443	0.238	Valid
20	0.447	0.238	Valid
21	0.348	0.238	Valid
22	0.704	0.238	Valid

23	0.647	0.238	Valid
24	0.473	0.238	Valid
25	0.370	0.238	Valid

(Sumber data: Hasil Penelitian 2019)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel pemberian insentif dan produktivitas kerja pegawai yaitu dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Dalam penelitian ini data dikatakan reliabel jika angka cronbach alpha > 0.7 . Dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut :

Tabel 4.35 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1.	Pemberian Insentif	0,715	Realabel
2.	Produktivitas kerja	0,682	Realabel

(sumber: data primer yang diolah 2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel pemberian insentif dan produktivitas kerja pegawai yang dinyatakan handal atau dapat dipercaya.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel insentif (X) dengan produktivitas kerja pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

$$y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subjek atau nilai dalam dependen yang diprediksikan

a = harga Y, apabila X=0 (harga konstan)

B = angka korelasi yang arah atau koefisien menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen,.Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui spss versi 24, sebagai berikut:

Tabel 4.36 Coefficients^a

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.529	4.662		8.264	.000
Insentif	.203	.170	.156	1.192	.238

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 38.529 + 0.203 X \quad (1)$$

$$Y = 38.732$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0.203 yang menyatakan bahwa jika insentif (X) nilainya 1 maka hasil produktivitas kerja (Y) nilainya positif 38.529. Setiap penambahan 1% nilai insentif maka nilai produktivitas kerja pegawai semakin bertambah sebesar 0.203 koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai sebesar 38.732. Apabila ditingkatkan nilai insentif (X) maka produktivitas kerja (Y) akan semakin meningkat berarti ada pengaruh antara insentif dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

d. Koefisien Determinasi

koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya jumlah pengaruh variabel pemberian insentif (x) dengan produktivitas kerja pegawai (y). kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang di tentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 21. Adapun hasil dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.37 sebagai berikut :

Tabel 4.37 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.156 ^a	.578	.007	4.05548

a. Predictors: (Constant), Insentif

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.37 Model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,156 dari Output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,578 yang mengandung arti bahwa besarnya pengaruh insentif (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah sebesar 57% sedangkan sisanya 43% merupakan variabel lain yang tidak diteliti atau dipengaruhi oleh faktor lain. Kondisi pegawai secara positif atau negatif mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan tugas untuk memenuhi tuntutan kerja. Untuk dapat mendalami insentif terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah akan diteliti oleh peneliti-peneliti sesudah saya.

e. Uji F

Untuk pengaruh variabel Insentif (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis Regresi sederhana dilakukan untuk menganalisis pengaruh linear sederhana antara variabel independen yaitu pengaruh insentif(X) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja(Y) di Dinas perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b) Jika nilai signifikan lebih besar $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 4.38 ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.372	1	23.372	1.421	.002 ^b
	Residual	937.475	57	16.447		
	Total	960.847	58			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.38 Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 1.421 dengan tingkat signifikan sebesar 0.002 lebih kecil dari $< 0,05$ maka variabel insentif (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang terkait dengan pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah, maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah berada dalam kategori baik. Hal ini dilihat dari nilai 73% yang dalam kontinum interpretasi skor berada di interval 51%-75% atau cukup baik.
2. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa hubungan antara insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah mengarah positif sebesar 0.203.
3. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah 57%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah, maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu:

- 1) Dengan adanya insentif diharapkan dapat membantu menambah semangat kerja pegawai, sehingga produktivitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah dapat lebih baik kedepannya.
- 2) Bagi para pegawai diharapkan untuk lebih terbuka kepada peneliti selanjutnya
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan ketelitian dengan baik dan kelengkapan data peneliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I.G. 2008. *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Darsono Dan Tjajuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting. Jakarta.
- Darsono. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi*. Stie Dharmaputra Semarang.
- Darsono, & Siswandoko. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Nusantara Consulting.
- Desak. Putu, Parmiti. 2012. *Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja*. IKIP Negeri Singaraja. Bali.
- Davis. Kand John W.N. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi I*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Koontz. 1986. *Manajemen jilid 2*. Terjemahaan: gunawan hutauruk. Jakarta: penertbit Jakarta.
- Malayu. S. P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu. S. P. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. CV. Haji Masajung. Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Cetakan Kesepuluh*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekiyat. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Alfabeta. Bandung.

- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muchdarsyah. Sinungan. 2011. *Dasar-Dasar Dan Teknik-Teknik Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sanusi, Sri Rahayu. (2005). *Beberapa Uji Validitas Dan Reabilitas Pada Instrument Penelitian. (Online)*.
- Siagian, Sondang. P. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Cetakan Ke 13)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Kedelapan*. Alfabeta. Bandung.
- Terry, R. George. 2014. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.

Jurnal

- Adnyani, LG 2008. *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Anita.2015.*Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Crude Palm Oil (Kasus Pada Produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Riau.

- Anggit. Astianto. 2014. *Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal. Ilmu Dan Riset Manajemen. Vol. 3. No. 7.
- Darsono .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusantara Counsuling* . Jakarta.
- Endang Sri Wahyuni. Taufeny Taufik, Dan Vince Ratnawati. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stress Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah). Jurnal Manajemen. Vol.20. No. 2.
- Fisla Wirda, Tuti Azra. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol.2. Nomor 1.
- Lodjo. Fernando, stefanus. 2013. Pengaruh latihan, pemberdayaan dan self efficacy terhadap kepuasan kerja. Jurnal EMBA, 1 (3). Pp: 747-755.
- Raparareni. Yussi. 2013. Analisis pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal ekonomi dan informasi. Vol. 3. No.3.
- Rista ramadhan tri wahyuni dan anang kistyanto. 2013. *Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi /Pelayanan*. Journal Ilmi Manajemen. Volume 1 Nomor 4 Juli 2013. Hal. 35-42.
- Saleha. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Universitas Tadulako. Sulawesi Tengah. Vol. 2. Hal. 14-27.
- Setiawan. Denny. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Journal Wima. Hal: 358-384.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno. 2012. *Etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal e-lib UNIKOM. Bandung. Vol. 5 Hal. 12-24.
- S. Rahma. G. A. Suhandana. Ni Kt. Suarni. 2013. *Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. E-Journal Ganesha. Vol. 4. Hal. 11-12.
- Yuliazmi. 2005. *Penerapan Knowledge Management Pada Perusahaan Reasurans: Studi Kasus PT Reasuransi Nasional Indonesia*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol. 5. Nomor 2. Hal. 27-34.

Skripsi

- Nyoman Tri Maharani. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Informasi Dan Komunikasi Provinsi Bali*. Skripsi Pada Institute Manajemen Telkom. Bandung: Tidak Diterbitkan.
- Sarwanto. Joko. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*. Skripsi Pada Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. (Online).
- Ulum, asbakhul. M. 2010. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Belitar*. Skripsi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang. (Online).

Undang-Undang

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas Angkutan Jalan Dan Kewenangan Petugas Dinas Perhubungan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 1993 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Persyaratan Dan Laik Jalan Kendaraan Bermotor Dijalan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 1993 Tentang Fasilitas Pendukung Kegiatan Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2004 Tentang Jalan.

L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah

Bapak/ibu yang terhormat,

Pernyataan yang ada di dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “**pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten mamuju tengah**”. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan anda agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada jawaban bapak/ibu anggap paling sesuai. Pendapat bapak/ibu atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 4 yang memiliki makna sebagai berikut:
4 = Sangat Setuju (SS)
3 = Setuju (S)
2 = Kurang Setuju (KS)
1 = Tidak Setuju (TS)
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

B. Identitas koesioner

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Pendidikan terakhir :
4. Jabatan :

DAFTAR KUESIONER

1. Pengaruh Insentif

a. Insentif Material

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1.	Instansi memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan				
2.	Saya menerima upah yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya				
3.	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen cukup adil				
4.	Saya mendapatkan tunjangan setiap hari raya dari instansi				
5.	Upah kerja lapangan yang saya terima sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang saya miliki				

b. Insentif Non Material

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir				
2.	Masyarakat memberikan apresiasi yang baik terhadap keberadaan dinas perhubungan				
3.	Saya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya				
4.	Rekan di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama				
5.	Lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya				

2. Produktivitas Kerja Pegawai

a. Kuantitas Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1.	Standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik				
2.	Saya sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi				
3.	Target pekerjaan dan tugas dari instansi dapat anda penuhi dengan baik dan cermat				
4.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi				
5.	Saya mendapat kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam melakukan pekerjaan				

b. Kualitas kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan				
2.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini				
3.	Saya melakukan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti				
4.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik				
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan mutu kerja yang baik				

c. Ketepatan Waktu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya				
2.	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan				
3.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan				
4.	Banyaknya hasil kerja yang saya selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja				
5.	Efesiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata pegawai lain				





RIWAYAT HIDUP



ERNAWATI, Lahir di Salupangkang, pada tanggal 27 April 1996, anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Sardi dan Hamimah. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD inpres Salupangkang (Kabupaten Mamuju Tengah) pada tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Swasta Makarti (Kabupaten Mamuju Tengah) dan tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMAN 1 Budong-Budong (Kabupaten Mamuju Tengah) dan tamat pada tahun 2014. Setelah itu, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara strata satu (S1).