PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA BATAM

SKRIPSI

OLEH:

IVANKA WINNIKA PUTRI
160910470

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar Sarjana

OLEH:

IVANKA WINNIKA PUTRI

160910470

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama	: Ivanka Winnika Putri
NPM	: 160910470
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturam perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 Juli 2021

Ivanka Winnika Putri

160910470

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Ivanka Winnika Putri

160910470

Telah Disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera dibawah ini

Batam, 30 Juli 2021

Daris Purba, S.E.I, M.S.I.

Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pimpinan Dinas Perhubungan harus memahami dengan tepat hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan agar kualitas kerja karyawan akan meningkat, salah satunya dengan pemberian insentif dan peningkatan motivasi karyawan. Insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga apa yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan karyawan maka produktivitas dan kualitias karyawan akan meningkat.Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktivitas karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam. Sampel dalam penelitian ini yaitu 116 orang dengan teknik *random sampling.* Metode pengumpulan data yaitu observasi, studi pustaka dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu insentif secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji determinasi diperoleh nilai R *square* sebesar 0,794 atau 79,4% yang artinya bahwa sekitar 79,4% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi kerja karyawan dan sisanya 20,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

The leadership of the Department of Transportation must understand precisely the things that can affect employee productivity so that the quality of employee work will increase, one of which is by providing incentives and increasing employee motivation. Incentives are designed to increase employee motivation. So that what the company provides is in accordance with what employees want, the productivity and quality of employees will increase. The purpose of this study is to determine the effect of incentives and motivation on employee productivity of Batam City Transportation Agency. The sample in this study were 116 people with a random sampling technique. Data collection methods are observation, literature study and questionnaires. The result of this research is that incentives partially affect employee productivity. Work motivation partially affects employee work productivity. Incentives and motivation simultaneously affect employee productivity. The test of determination obtained an Rvalue square of 0.794 or 79.4%, which means that about 79.4% of employee productivity variables can be explained by incentives and employee motivation variables and the remaining 20.6% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis menyusun skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa arahan pembimbing dan semua pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
4. Bapak Daris Purba, S.E.I., M.S.I. selaku pembimbing Skripsi pada pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua dan keluarga besar yang turut memberikan motivasi, doa dan pengorbanannya;
7. Kepada Dinas Perhubungan Kota Batam yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini;
8. Kepada diri saya sendiri karena berhasil menyusun skripsi ini untuk menyelesaikan S1 selama 7 tahun dan teman sejurusan saya.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufiknya, Amin.

Batam, 30 Juli 2021

Ivanka Winnika Putri
(160910470)

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL **1**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **v**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **vi**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR RUMUS ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 10
1.3. Batasan Masalah 10
1.4. Rumusan Masalah 11
1.5. Tujuan Penelitian 11
1.6. Manfaat Penelitian 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **13**
2.1. Kajian Teori 13
2.1.1. Insentif 13
2.1.2. Motivasi Kerja 18
2.1.3. Produktivitas Kerja 23
2.2. Penelitian Terdahulu 28
2.3. Kerangka Pemikiran 31
2.4. Hipotesis 32
BAB III METODE PENELITIAN **33**
3.1. Jenis Penelitian 33
3.2. Sifat Penelitian 33
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian 33

3.3.1. Lokasi 33
3.3.2. Periode Penelitian 34
3.4. Populasi dan Sampel 34
3.4.1. Populasi 34
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel 35
3.4.3. Teknik Sampling 36
3.5. Sumber Data 36
3.6. Metode Pengumpulan Data 37
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian 38
3.8. Metode Analisis Data 39
3.8.1. Analisis Deskriptif 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 41
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden 41
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 42
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan 43
4.3. Deskripsi Jawaban Responden 44
4.3.1. Deskriptif Variabel Insentif (X_1) 44
4.3.2. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_2) 47
4.3.3. Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan (Y) 49
4.4. Analisis Data 51
4.5. Pengujian Hipotesis 53
4.5.1. Uji Parsial (Uji t) 53
4.5.2. Uji Simultan (Uji F) 53
4.6. Pembahasan 53
4.6.1. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan 54
4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 54
4.6.3. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 54
4.7. Implikasi Hasil Peneltian 55
4.7.1. Hasil Uji Reliabilitas 55

4.7.2. Uji Normalitas 56
4.7.3. Hasil Uji Multikolonieritas 58
4.7.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas 59
4.7.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda 60
4.7.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 61
4.7.7. Hasil Uji Parsial (Uji t) 61
4.7.8. Hasil Uji Simultan (Uji F) 63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 80
5.1. Simpulan 80
5.2. Saran 81
DAFTAR PUSTAKA 80
LAMPIRAN 85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 32
Gambar 4.1 Grafik Histogram..... 56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data P-Plot 57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Kerja Dinas Perhubungan Tahun 2017-2020 4
Tabel 1.2 Klasifikasi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam Berdasarkan Golongan 7
Tabel 1.3 Daftar Kehadiran staf pada Bulan September – Oktober 2020 Dinas Perhubungan Kota Batam 9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... 34
Tabel 3.2 Klasifikasi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam 2020..... 35
Tabel 3.3 Skala Likert..... 38
Tabel 3.4 Operasional Variabel..... 38
Tabel 3.5 Kriteria Analisis Deskriptif..... 40
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia 41
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan..... 43
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Golongan 43
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif..... 44
Tabel 4.6 Variabel Insentif (X_1) 44
Tabel 4.7 Variabel Motivasi Kerja 47
Tabel 4.8 Variabel Produktivitas Karyawan 49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_1) 51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2) 52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)..... 52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas 56
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov..... 58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas 58
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 59
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 60
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi (R^2)..... 61
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial 62

Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan 63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin..... 35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada suatu organisasi pemerintahan kita harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan cara mengolola Sumber Daya Manusia tersebut. Manajemen sumber daya manusia memiki kaitan kuat dengan faktor pegawai yang diharapkan dapat berkinerja terbaik agar dapat mengikuti aturan pemerintahan. Karyawan ialah kunci di dalam organisasi dan memiliki arti yang cukup besar dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, penyelenggara dan pengelola kegiatan instansi.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja itu sendiri dapat terlaksana jika memperhatikan apa sajakah faktor yang dapat mendorong dan menentukan peningkatan produktivitas. Pimpinan pemerintahan harus memahami dengan tepat dan mengharapkan pegawai dapat bekerja lebih efisien. Masalah pemicu kebutuhan bagi karyawan akan membuat mereka lebih sigap dan cekatan seperti yang diiginkan oleh suatu organisasi tepatnya yang berada di Indonesia untuk bersaing di era globalisasi, agar rencana dapat terlaksana dengan baik. Biaya pengembangan pegawai dikeluarkan agar tujuan tersebut dapat tercapai, tetapi terkadang menghasilkan kekecewaan. Proses berkembangnya seorang pegawai ialah dengan suatu permulaan seperti lebih melatih skills, pengetahuan, dan kemampuan pada individu baik kebutuhan sekarang atau masa depan. (Sutrisno, 2016: 61)

Untuk mencapai produktivitas dan efisiensi yang tinggi membutuhkan restrukturisasi. Kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) hendaknya tidak hanya

bekerja untuk menyediakan mata pencaharian tetapi juga mengembangkan dirinya sendiri. Dengan demikian, keinginan untuk mencapai hasil yang baik akan mengarah pada upaya peningkatan kualitas dan produktivitas kerja.

Pegawai merupakan kunci utama perusahaan/organisasi, karena tanpa partisipasi pegawai kegiatan instansi tersebut tidak akan berlangsung. Karyawan memiliki posisi penting dalam menentukan rancangan, sistem, proses dan tujuan yang akan digapai. Pekerja menerima manfaat tetapi jumlahnya telah ditentukan sebelumnya sesuai kesepakatan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus terus menarik perhatian mengingat besarnya dampak karyawan terhadap perusahaan. Dalam suatu organisasi, atasan perlu menyadari kebutuhan karyawannya. Insentif adalah salah satu pengakuan yang diberikan oleh sebuah organisasi atas apa yang telah mereka kerjakan pada suatu instansi.

Insentif ialah bentuk dari apresiasi ke pegawai supaya dapat memotivasi produktivitasnya. Insentif bisa menaikkan motivasi karyawan. Maka dari itu, insentif merupakan bagian dari suatu ke untungan, dan diberi pada karyawan yang melakukan perkerjaan dan berkinerja bagus. Contohnya seperti pemberian bonus. Selain itu, insentif bisa diberikan dalam bentuk barang/produk. (Qamariyah dan Fadllan, 2017)

Pemberian insentif berencana dilakukan untuk memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya. Program ini bisa berupa insentif per orangan, insentif bagi seluruh pegawai yang berada di perusahaan dan program tunjangan. Pemberian insentif merupakan tunjangan langsung yang dinilai berkinerja baik secara individu maupun kelompok yang gunanya untuk meningkatkan

produktivitas dari sudut perusahaan. Insentif berdasarkan sudut pandang pegawai ialah agar perusaan dapat mengkompensasi hasil kerja keras pegawainya. Produktivitas mempunyai masalah hasil di akhirnya, yaitu berapa jumlah hasil akhir yang diperoleh pada saat memproduksi. Tentunya tidak terlepas dari keefisiensian dan keefektivitasan yaitu mengupayakan peningkatan produktivitas sudah menumbuhkan pemahaman secara kompilasi bahkan pada motivasi staf.

Motivasi merupakan bagian penting yang harus diperhatikan didalam sebuah manajemen untuk menciptakan karyawan yang memberi kontribusi positif pada sebuah perusahaan. Oleh sebab itu motivasi sebagai dorongan dalam diri dari setiap karyawan yang berperan penting dalam mengambil sebuah keputusan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Setiap pegawai juga harus memperhatikan motivasi dari luar yang bisa mempengaruhi produtivitas kerjanya. Kemudian produktivitas kerja akan meningkat jika pegawai mampu melaksanakan semua tugas dengan baik, sebagai tanda bentuk loyal mereka kepada perusahaan.

Motivasi yang baik akhirnya berperan besar memberi dampak positif terhadap produktivitas kerja dan semua kegiatan perusahaan yang terlibat didalamnya. Hal inilah yang menandakan bahwa dalam peningkatan produktivitas sebuah perusahaan dapat terlaksana jika memperhatikan faktor motivasi sebagai hal yang mendorong karyawan dan menentukan peningkatan produktivitas (Assiddiq, *et al*, 2020).

Dinas Perhubungan Kota Batam memiliki kewajiban dan tugas sesuai pada Peraturan Walikota Batam Nomor 10 Tahun 2008 tentang uraian tugas dan fungsi

Kantor Wilayah Kota Batam. Serta tugas lainnya yang diemban oleh Walikota untuk melaksanakan tugas dan fungsinya (Dinas Perhubungan Kota Batam, 2020) transportasi darat, laut dan udara serta pengembangan sarana transportasi yang mudah, murah, efisien, efisien dan merata. Untuk memahami visi yang telah ditetapkan, diperlukan pegawai Kementerian Perhubungan yang sangat produktif.

Seperti hasil dari apa yang diamati dan diteliti pada awal yang penulis lakukan pada di Dinas perhubungan Kota Batam terdapat beberapa permasalah mengenai masalah rendahnya produktivitas kerja yaitu mengenai target pekerjaan yang belum tercapai secara optimal, penulis mempunyai beberapa data diantaranya:

Tabel 1.1 Target Kerja Dinas Perhubungan Tahun 2017-2020

No	**Indikator**	**Kondisi Kinerja Awal RPJMD**	**Terealisasi**				**Target Akhir Periode RPJMD**
			2017	**2018**	**2019**	**2020**	
1	Meningkatnya cakupan pelayanan parkir (Lokasi)	**188 Lokasi**	198	208	218	228	**228 Lokasi**
2	Jumlah Penumpang Trans Batam pertahun dengan e-ticketting (Orang)	**0.97 Juta**	1,460 Juta	1,845 Juta	2,230 Juta	2,615 Juta	**3 Juta**
3	Panjang Kota Batam dilalui Trans Batam untuk melayani masyarakat (km)	**94 KM**	181.5 Km	201 Km	246 Km	246 Km	**246 Km**
4	Jumlah Sarana dan Prasarana Transportasi terbangun (persentase)	**33%**	45%	55%	65%	65%	**65%**
5	Jumlah Sarana dan Prasarana Transportasi terpelihara (persentase)	**20%**	25%	30%	40%	50%	**60%**
6	Jalur Sepeda (km)	**0**	0	2 Km	3.5 Km	5.5 Km	**9 Km**

Tabel 1.1 Lanjutan

7	Pembangunan pelabuhan di hinterland (unit)	**25 Unit**	2 Unit	2 Unit	2 Unit	2 Unit	**35 Unit**
8	Sarana Angkutan Penumpang dan Barang Laut (unit)	**4 Unit**	3 Unit	0	1 Unit	1 Unit	**9 Unit**

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Batam, 2021

Setelah kita lihat table diatas, kita melihat bahwa target yang sudah diberikan pemerintah belum berjalan secara optimal dan masih banyak target yang harus diselesaikan dinas perhubungan. Terdapat beberapa target yang sudah tercapai oleh dinas perhubungan yaitu meningkatnya cakupan pelayanan parkir (Lokasi) di mana target yang diberikan sekitar 228 lokasi,

Jalan di Kota Batam yang dilalui oleh Trans Batam untuk melayani masyarakat (km) sejauh 346 km dan Jumlah Sarana prasarana Transportasi terbangun (persentase) yang diberikan sekitar 65%. Tetapi masih terdapat banyak target yang belum tercapai di mana yang diharapkan dapat segera terealisasi hingga akhir tahun 2020. Rendahnya produktivitas pegawai diakibatkan masih banyaknya kendala yang dihadapi sesuai dengan informasi yang peneliti peroleh yaitu:

1. Sarana bantuan untuk kegiatan / fasilitas kerja, antara lain ruang kerja, perabot, peralatan operasi yang kurang memadai.
2. Pesatnya pertembuhan kendaraan beroda dua yang belum diiringi dengan sistem pengendalian kendaraan yang berkualitas.
3. Fasilitas lalu lintas yang tidak terorganisir dan tidak terencana, termasuk penanganan tempat parkir mobil di kawasan bisnis utama dan kawasan pelabuhan, kawasan industri sekitar dan kawasan permukiman.

Masalah akan muncul apabila, pengetahuan dan jabatan baru di dalam organisasi, itu juga merupakan suatu tantangan bagi manajemen agar lebih memilih pegawai yang profesionalitasnya lebih tinggi agar tercapainya tujuan dan target dari apa yang manjemen buat. Produktivitas untuk menaikkan kesejahteraan telah diakui luas sangat penting, dengan kegiatan manusia secara efektif pasti akan mendapat manfaat dari diteruskannya produktivitas ialah suatu dorongan agar dapat lebih banyak menghasilkan produk dan jasa. Pertumbuhan produktivitas dapat menyebabkan kenaikkan secara langsung dalam standar hidup dengan pemerataan dan peningkatan proporsional dalam angkatan kerja. Oleh karena perusahaan berharap agar insentif karyawan membuat mereka bisa lebih maju dalam pencapaian pekerjaannya, dan aturan yang diberikan mampu memberikan kesan dan manfaat bagi pegawai perusahaan sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

Begitu pula pada Dinas Perhubungan Kota Batam yang jumlah Pegawai Negeri Sipil nya banyak, tidak mungkin lagi menuntut tunjangan seperti insentif, dll, yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Pemerintah telah menngeluarkan pernyataan bahwa jika dalam meningkatkan rangka kinerja penggarapan pemerintah, dilaksanakannya pembangunan dan memberi reparasi kepada masyarakat, perlunya memberi bonus penghasilan atau yang dikenal dengan insentif kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan kota Batam. Hal itu dibuat karena insentif memprngaruhi kinerja setiap pegawai agar kesejahteraan dan produktivitas kerja tetap terjaga.

Namun terkadang hidup dalam teori dan praktik tidak selalu berjalan dengan sempurna. Berdasarkan hasil pra penelitian yang sudah dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Batam, salah satu insentif untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu tersedianya insentif. Tunjangan karyawan meningkat setiap tahun dan jumlah insentif diberikan sesuai dengan jabatan dan golongan pegawai tersebut.

Tabel 1.2 Klasifikasi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina TK I (IV/c)	1	-	1
2	Pembina TK I (IV/b)	4	1	5
3	Pembina TK I (IV/a)	5	2	7
4	Penata TK I (III/d)	13	7	20
5	Penata Muda (III/c)	11	5	16
6	Penata Muda (III/b)	12	5	17
7	Penata Muda (III/a)	20	5	25
8	Pengatur TK I (II/d)	5	2	7
9	Pengatur TK I (II/c)	1	3	4
10	Pengatur TK I (II/b)	6	-	6
11	Pengatur TK I (II/a)	5	2	7
12	Penata Muda (I/d)	-	-	0
13	Penata Muda (I/c)	4	-	4
14	Penata Muda (I/b)	3	-	3
15	Penata Muda (I/a)	-	-	0
17	THL	30	12	42
Jumlah		**120**	**44**	**164**

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Batam, 2021

Berdasarkan tabel diatas ada 164 orang staf yang berada di Dinas Perhubungan Kota Batam dan dari yang kita lihat bahwa pegawai yang menerima insentif terbesar yaitu Pembina Tingkat I dan penerima insentif paling rendah yaitu THL. Semakin tinggi jabatan dan golongan, maka akan semakin tinggi nilai insentif yang diterima pegawai tersebut. Menurut informasi yang diberikan peneliti, gejala penurunan produktivitas karyawan sering ditemukan. Berdasarkan sikap terhadap

pekerjaan, karena nilai insentif telah ditentukan, masih terdapat pegawai yang menyelesaikan tugas sering terlambat, tanggung jawab pekerjaan yang terkesan tidak memiliki kualitas pelayanan yang rendah, hasil pekerjaan yang diperoleh tidak terbaik karena hasil pekerjaan tidak terpenuhi sesuai standar atau tujuan yang diharapkan selain itu kualitas SDM masih terbilang relative kurang dan masih relative rendahnya kemampuan teknis bidang perhubungan sehingga karyawan kurang mampu mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, tentunya staf yang baik dan dapat diandalkan bagi Dinas Perhubungan Kota Batam. Tapi kenyataannya masih terdapat beberapa kekurangan sehingga pimpiam harus memberikan motivasi lebih terhadap pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan staff kepegawaian peneliti peroleh informasi mengenai fenomena-fenomena yang terjadi akhir-akhir ini yaitu mengenai dampak covid-19, yang menyebabkan pegawai harus bekerja dari rumah sehingga menyulitkan dalam memberikan motivasi. Pegawai yang dibolehkan untuk bekerja dikantor hanya 25% dari total 100% karyawan. Sehingga dari total 164 karyawan, yang diperbolehkan untuk hadir ke kantor hanya sekitar 41 orang dan dijadwalkan bergantian setiap harinya. Masih adanya pegawai yang jarang hadir untuk bekerja. Untuk lebih rinci penulis jabarkan seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Daftar Kehadiran staf pada Bulan September – Oktober 2020 Dinas Perhubungan Kota Batam

No	Unit Kerja	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Kehadiran Seharusnya
1	Sekretariat	7	22	29
2	Bidang Prasarana	4	12	16
3	Bidang Lalu lintas	9	26	35
4	Bidang Angkutan Jalan	7	22	29
5	Bidang Laut	4	12	16
6	Bidang Pelayanan Parkir	5	14	19
7	Budang Jasa Transportasi	5	15	20
Total		**41**	**123**	**164**

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Batam, 2021

Bisa kita lihat tabel diatas bahwa kehadiran pegawai selama pandemi covid-19 menjadi tidak beraturan dan mengalami perubahan yang drastis dari jumlah kehadiran yang seharusnya dan akibatnya pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar seperti yang seharusnya. Meskipun pegawai diharuskan bekerja dirumah tetapi dapat menyulitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dikantor seperti pegawai harus bolak balik kekantor apabila ada keperluan yang penting dan harus melaporkan hasil pekerjaan setiap hari kepada atasan dan setiap pimpinan juga harus bekerja ekstra untuk melakukan pengawasan terhadap pegawai baik melakukan pengawasan terhadap kesehatan pegawai maupun pekerjaan pegawainya sehingga dibutuhkan motivasi lebih agar para pegawai tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Seperti penjelasan diatas, fenomena diatas sangat menarik untuk digali lebih dalam tentang pentingnya pemberian insentif dan motivasi terhadap Produktivitas kerja Dinas Perhubungan Kota Batam. Seperti penjelasan di atas, ini sangat menarik

untuk diteliti yaitu mengenai pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka diberilah judul yaitu, **"Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Batam".**

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi dari masalah dari latar belakang yang terdapat di atas di antaranya ialah:

1. Sasaran kerja belum tercapai sepenuhnya.
2. Sarana pendukung kegiatan usaha / fasilitas kurang memadai.
3. Kualitas SDM yang relatif rendah dan kemungkinan teknis di bidang transportasi masih relatif kecil, yang dapat membuat pegawai kurang mampu untuk mengatasi kendala dalam penyelesaiannya.
4. *Work from home* yang mengharuskan pegawai bekerja dirumah yang menyulitkan pegawai dan pimpinan dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dikantor.

1.3. Batasan Masalah

Seperti penjelasan latar belakang yang tertera diatas dan keterbatasan peneliti maka peneliti menyederhanakan apa saja batasan-batasan dalam masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Peneliti akan melakukan penelitian tentang pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam.

2. Objek penelitian ini yaitu Dinas Perhubungan Batam yag berlokasi di Jalan Sudirman No.3, Sukajadi, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.
3. Dengan pertimbangan waktu penelitian, peneliti juga membatasi jumlah sampel dalam penelitian tersebut dari populasi karyawan 164 orang, Rumus Slovin adalah rumus yang akan digunakan pada penlitian ini dan mendapatkan sampel berjumlah 116 Orang.

1.4. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan suatu masalah pada penelitian yang dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam?
3. Apakah pemberian insentif dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Setelah melihat batasan dan rumusan dari masalah, maka selanjutnya ialah tujuan penelitian yaitu:

1. Agar kita dapat tahu jika pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan Dinas Perhubungan Batam

2. Agar bisa tahu apakah pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam
3. Agar mengetahui pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang ada didalam penelitan, sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perhubungan Batam

   Diharapkan agar penelitian ada manfaatnya bagi perusahaan dalam memberi masukan guna meningkatkan kwalitas yang sudah ada dan bisa digunakan untuk penilaian dan pertimbangan dalam melakukan peningkatan produktivitas karyawan di masadepan.
2. Bagi Fakultas

   Agar bisa menambah acuan dan dapat bermanfaat untuk pengetahuan yang saling berkaitan dengan produktivitas kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti

   Memberikan masukan tentang dunia professional dalam bekerja yang bernilai bagi pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian yang berkaitan dengan pengetahuan teoritis SDM.
4. Bagi Peneliti Berikutnya

   Sebagai acuan perbandingan dalam penelitian dengan variabel yang sama seperti dalam penelitan ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Insentif

2.1.1.1.Pengertian Insentif

Dasarnya, pemberian insentif selalu melibatkan penghargaan kinerja ekstra yang lebih dari target yang sudah disepakati bersama. Menurut Fahmi (2017: 64), insentif ialah bentuk bonus yang diberikan pada seorang karyawan karena sudah melakukan suatu perkerjaan dengan baik, baik itu secara finansial ataupun non finansial. Insentif memberikan penghargaan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Insentif menggabungkan kinerja dan penghargaan lalu menawarkan penghargaan kinerja berdasarkan senioritas atau jam kerja. Sistem tersebut dibuat agar motivasi staf meningkatkan. Programnya bisa berbentuk hibah individu, rekomendasi seluruh perusahaan dan program manfaat. Menurut Kadarisman dalam Hamali (2018: 88) mendefenisikan insentif adalah suatu penghargaan dari suatu program kompensasi yang menghubungkan pendapatan dan produktivitas karyawan. Kompensasi adalah dorongan dalam yang dimaksudkan untuk memberi penghargaan bukan didasari dengan evaluasi jabatan, akan tetapi karena adanya penghargaan dari hasil prestasi kerja.

Insentif menurut Hasibuan (2016: 18) pembayaran tambahan yang diberikan kepada beberapa karyawan yang intensitasnya lebih tinggi dari yang biasanya dicapai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 89) merupakan bentuk

pendanaan yang pimpinan organisasi berikan kepada pegawai supaya mereka dapat bekerja karena termotivasi dan prestasi yang meningkat serta karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Definisi-definisi dari para ahli di atas akan disimpulkan dengan, insentif yaitu suatu penghargaan dari instansi dan berikan dalam rupa uang ataupun balas jasa kepada karyawan berprestasi atau yang kinerja yang sangat baik.

2.1.1.2.Tujuan Pemberian Insentif

Maksud tujuan dari pemberian insentif ini ialah untuk melengkapi kebutuhan material pegawainya atau karyawan agar memenuhi kebutuhan material tersebutdiharapkan karyawan dapat lebih efisien, lebih cepat dan sesuai dengan model perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas daripada akurasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa tujuan dari insentif menurut Sutrisno (2016: 188), yaitu seperti dibawah ini:

1. Mengapresiasi kinerja

   Dapat dilakukan dengan memberi kompensasi yang cukup layak untuk hasil kinerja karyawan.

2. Menjamin keadilan

   Sangat memastikan keadilan yang ada di antara karyawan organisasi dengan sistem insentif yang memadai.

3. Mempertahankan karyawan

   Tujuan ini agar mempertahankan karyawan dan memastikan kelangsungan hidup yang lebih besar bagi organisasi.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

   Gaji dapat menarik karyawan yang berpotensial lebih dan memilih karyawan yang lebih bermutu.

5. Pengendalian biaya

   Mengurangi frekuensi perekrutan secara remunerasi yang sesuai,karena dapat membuat staf berusaha mencari pekerjaan di tempat yang lebih menguntukan dirinya.

6. Memenuhi peraturan

   Pemerintah membuat sistem kompensasi agar perusahaan dapat memiliki kompensasi yang baik dari sistem administrasinya.

2.1.1.3.Program-Program Insentif

Adapun program-program insentif yang digunakan dalam perusahaan menurut Marwan dan Mukaram dalam Sinambela (2017: 204), yaitu sebagai berikut:

1. *Piece Work* (Upah Per-output)

   Program ini memberi penghargaan kepada karyawan untuk setiap unit yang diproduksi. Gaji harian ataupun mingguan dihitung, caranya adalah mengalikan jumlah unitnya dan menghitung tarif per unit yang diproduksi.

2. *Production Bonus* (Bonus Produksi)

   Pada saat karyawan melebihi target emisi yang ditentukan. Karyawan akan bonus dasar, jika kinerja di atas normal mereka menerima hadiah, yang besarnya biasanya ditentukan oleh tingkat unit produktivitas di atas normal.

Mereka juga dapat memberikan bonus produktif kepada karyawan yang dapat menghemat waktu.

3. *Commisions* (Komisi)

   Peningkatan ini didasari dengan jumlah unit penjualan. Sistem ini sering dipakai oleh pengecer ataupun agen real estat.

4. *Maturity Curve* (Kurva Kematangan)

   Kurva kematangan dimaksudkan supaya pekerjaan sesuai dan sangat produktif dalam hal produktivitas atau pengalam dalam bekerja.

5. *Merit Raises* (Upah Kontribusi)

   Gaji atau kenaikan gaji akan diberi setelah melihat hasil dari penilaian kinerja. Peningkatan ini biasanya diputuskan langsung oleh atasan karyawan, yang seringkali melakukan tugas dengan atasan tingkat tinggi.

6. *Nomonetary Incentives* (Insentif Non-Materi)

   Insentif jenis ini diberi untuk kinerja terkait pekerjaan, masukkan untuk perusahaan, atau seperti layanan publik, contoh beberapa instansi mempunyai program penghargaan seperti poster, sertifikat, hari libur, liburan, dan lain yang tidak berupa materi.

7. *Executifes Incentives* (Insentif Eksekutif)

   Pembarian insentif ini diberi seperti penghargaan tunai, opsi saham yaitu membeli saham perusahaan dengan harga yang ditentukan, target kinerja *performance.*

2.1.1.4.Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2016: 35), terdapat beberapa indiaktor dalam pertimbangan dasar penyusunan insentif seperti dibawah ini:

1. Kinerja

   Skema yang memhubungkan jumlah insentif yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Artinya insentif ini bergantung pada hasil yang dicapai selama jam kerja.

2. Lama Kerja

   Berapa lama karyawan tersebut telah bekerja akan menentukan besarnya insentif tersebut. Metode perhitungan dapat digunakan per jam, harian, mingguan atau bulanan. Umumnya metode tersebut digunakan ketika ada kesulitan dalam menerapkan metode insentif berbasis kinerja performance.

3. Senioritas

   Masa kerja atau masa kerja karyawan dalam organisasi menentukan skema insentif ini. Secara umum disebut karyawan senior, karena mereka menunjukkan loyalitas yang tinggi ditempat mereka bekerja.

4. Kebutuhan

   Dasar pada metode ini dilandasi dengan kebutuhan hidup karyawan secara layak. Artinya, insentif yang diberikan kepada karyawan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhannya.

5. Keadilan dan Kelayakan

   a. Keadilan

      Ini didasari dengan rasa keadilan tanpa pandang bulu.

b. Kelayakan

Selain masalah keadilan, kelayakan juga perlu diperhatikan dalam sistem ini.

6. Evaluasi jabatan

Penilaian pekerjaan adalah upaya untuk menentukan suatu penilaian dan membandingkannya dengan titik lain dalam suatu instansi. Yang berarti penilain tersebut relatif untuk membuat peringkat dalam menentukan insentif.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1.Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki istilah yaitu *(motivation)* berasal dari bahasa Latin, dengan arti "*movere*" yang artinya"bergerak". Ada banyak definisi pada saat ini, tetapi belum cukup menggambarkan arti motivasi itu sendiri. Menurut Hamali (2018: 133), Motivasi ialah suatu potensial yang berada di diri seseorang dan memiliki tujuan untuk memberikan imbalan secara moneter dan non-moneter yang berpengaruh dengan hasil yang dihadapi oleh diri sendiri atau mereka yang terlibat Dikembangkan oleh banyak kekuatan eksternal.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2019: 154), Motivasi adalah pendorong/promosi yang berupaya meningkatkan kemampuan seorang pegawai berupa keahlian, tenaga, dan waktu dalam membagi kegiatan yang tidak lain adalah tanggung jawabnya dalam mencapai suatu tujuan yang diberi.

Sedangkan pandangan Fahmi (2017: 190) Termotivasi oleh perilaku dari aktivitas dan berusaha untuk memuaskan keinginan. Orang yang termotivasi ialah orang yang berupaya agar dapat mencapai tujuan produksi unit kerja dan organisasi

tempat orang tersebut bekerja. Orang yang tidak memiliki motivasi akan sedikit berusaha.

Dari penjelasan diatas, kita akan Tarik suatu kesimpulan yaitu motivasi ialah suatu kegiatan yang menimbulkan semangat di tempat kerja, baik di dalam maupun di luar perusahaan, untuk memenuhi tuntutan kerja karyawan.

2.1.2.2.Tujuan Motivasi

Berikut salah satu tujuan dari motivasi menurut Hasibuan (2015: 146), antara lain:

1. Meningkatkan kepercayaan dan rasa puas staf
2. Memajukan produktifitas karyawan
3. Menjaga stabilitas pegawai dan meningkatkan kedisiplinan.
4. Pengoptimalisasi karyawan.
5. Menciptakan hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain.
6. Tingkatkan loyalitas, kompetensi, dan kinerja pada staf.
7. Meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai.
8. Meningkatkan persepsi staf untuk melakukan tugasnya.
9. Efisiensi dalam penggunaan peralatan dan perkakas.

Menurut uraian di atas, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan membimbing kemampuan pegawai agar berhasil menggapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2.3.Teori-Teori Motivasi

Teori ini menjelaskan apa saja motivasi sehingga manusia dapat berupaya maksimal untuk mencapainya. Menurut Fahmi (2016:108), teori motivasi itu sendiri adalah:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

   Teori akan menjabrkan kalau tiap individu punyai suatu kebutuhan yang sangat bergantung dengan kepentingannya. Kebutuhan teori hierarki pertama kali berkembang oleh Abraham Maslow. Maka dari itu Maslow (Fahmi, 2016: 109), mengelompokkan kebutuhan individu jadi 5 kategori, oleh karena itu konsep pengaruh ini disebut "lima kebutuhan berurutan", lima kebutuhan adalah:.

   a. Kebutuhan Fisiologis *(Psychological Needs)*

      Kebutuhan ini ialah dasar dari kebutuhan wajib yang akan dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan seperti makan, minum,dan tempat tinggal untuk beristirahat.

   b. Kebutuhan Rasa Aman *(Safety and Securty Needs)*

      Rasa aman termasuk kebutuhan individu untuk bebas dari ancaman dan rasa aman. Kebutuhan ini diperoleh setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Kebutuhan keamanan meliputi gaji, asuransi, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun dan keamanan.

c. Kebutuhan Sosial *(Social Needs)*

Kebutuhan sosial ialah yang harus dipenuhi setelah kebutuhan pertama dan kedua dipenuhi. Kebutuhan social meliputi rasa kasihsayang, rasa memiliki dan merasa di terima baik dilingkungan social tersebut.

d. Kebutuhan harga diri (*Estem needs)*

Kebutuhan ini sendiri merupakan kebutuhan keempat setelah yang ketiga terpuaskan. Kebutuhan ini meliputi rasa dihormati secara eksternal, misalnya status, pengakuan, dan diperhatikan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri *(Self-Actualization Needs)*

Akultuasi diri mendorongan supaya dapat sejalan dengan ambisi yang akan menutupi Anda untuk bertumbuh, mencapai kecapakan dan memenuhi kebutuhan pribadi. Kebutuhan ini terbesar dalam teori Maslow.

2. Teori Dua Faktor

Dalam teori ini, dikatakan jika secara umum, pegawai baru memusatkan perhatian mereka pada kebutuhan yang ringan pada saat pertama melakukan pekerjaanya, dan mendahulukan keselamatan. Frederick Herzberg beserta rekannya yang mengemukakan teori ini pada tahun 1959. Menurut Herzberg (Fahmi, 2016:113), teori ini didasarkan di bagian penelitian, yaitu:

a. Faktor Motivasi *(Motivation Factors)*

Faktor yang berpengaruh terhadap tingkatan kepuasan pada pekerjaan dan didasari pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi seperti penghargaan, prestasi yang didapat, tanggung jawab, dan kesempatan lebih berkembang.

b. Faktor Kesehatan *(Hygiene Factors)*

Faktor kesehatan sangat berpengaruh untuk mendorong seseorang agar memiliki motivasi yang kokoh dalam mengembangkan dan menyeimbagkan temperamen di dalam kondisi kerja dan lingkungan kerja.

3. Teori Kebutuhan Mc Clelland *(Mc Clelland's Theory of Needs)*

Ada 3 kebutuhan menurut David McClelland dalam Hamali (2018: 138), ialah:

a. Kebutuhan pencapaian *(Need for Achievement),*

Pencapaian kualitas dapat mendorong pegawai dalam meningktkan kinerja dan berusaha keras untuk sukses. Seseorang yang berprestasi berusaha untuk berbuat lebih di dalam pekerjaannya.

b. Kebutuhan Kekuatan *(Need for Power),*

Dari kebutuhan kekuatan mempengaruhi kita dalam mengendalikan orang lain supaya orang tersebut berperilaku dengan baik dan tidak melewati batas yang seharusnya tidak mereka lakukan.

c. Kebutuhan hubungan *(Need for Affiliation)*

Individu yang bijak menyukai hubungan yang lebih bersahabat, lebih kooperatif daripada persaingan, dan mencari persahabatan yang melibatkan saling pengertian dan lebih ingin mengembangkan hubungan interpersonal yang bersahabat.

4. Teori X dan Y McGregor

Yang mengemukakan teori X dan Y ialah Douglas McGregor (1906 – 1964), beliau pernah menjadi profesor bidang manajemen di Massachusetts Institute of Entrepreneurship sejak tahun 1954. McGregor mencoba menyoroti peran

yang dimainkan manusia di suatu perusahaan dengan menilai beberapa poin kunci melalui teorinya. Menurut McGregor dalam Fahmi (2016:114), karakteristik tipe pada manusia ada 2, yaitu:

a. Tipe manusia pada Teori X,

   Tipe ini kurang termotivasi dan tidak berusaha memperjuangkan hidup agar lebih maju.

b. Tipe manusia pada Teori Y

   Tipe ini lebih termotivasi dan berusaha memperjuangkan suatu kemajuan didalam untuk hidup.

2.1.2.4.Indikator Motivasi Kerja

Dibawah ini ialah indikator motivasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Edison, *et al* (2016: 184) :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Rasa aman
3. Untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta)
4. Harga diri
5. Pengembangan diri

2.1.3. Produktivitas Kerja

2.1.3.1.Pengertian Produktivitas Kerja

Perusahaan akan mengupayakan agar pegawainya dapat lebih profesional disetiap pekerjaannya dan memaksimalkan pekerjaanya. Produktivitas pegawai sangat berpengaruh terhadap sebuah instansi sebagai ukuran keberhasilan didalam

menjalankan bisnis. Sebab makin tinggi produktivitas pegawai perusahaan maka akan makin tinggi pula profitabilitas dan produktivitas instansi.

Secara konseptual, produktivitas kerja merupakan saling memiliki keterkaitan antara perencanaan produksi dengan masukan yang dibutuhkan Wibowo (2017: 93). Produktivitas diukur dengan dibaginya pengeluaran dan pemasukan. Produktivitas bisa ditingkatkan dengan meningkatkan rasio produktivitas, dan menghasilkan produksi dalam jumlah banyak dengan sumber daya yang ada.

Umumnya produktivitas kerja memiliki arti yaitu saling keterkaitannya antara hasil nyata dan fisik (barang atau jasa) dengan hasil yang sebenarnya Mulyadi (2018: 245). Contohnya, ukuran efisiensi kinerja produktif didefinisikan seperti perbandingan pengeluaran atau pemasukan. Pemasukan seringkali dibatasi oleh masukan karyawan, sedangkan pada pengeluarandilihat dari bentuk fisik dan nilai. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 102), Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja dengan produk tenaga kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2016: 41), produktivitas ialah suatu keluaran (hasil) dengan masukan (input) yang dibandingkan. Jikalau produktivitasnya timggi maka hal ini dapat memungkinkan karena adanya kenaikkan jam kerja dan sistem kerja, teknis produksi dan suatu peningkatan keterampilan dari kinerjanya.

Penjelasan diatas, akan kita simpulkan yaitu produktivitas tenaga kerja ialah waktu yang diperlukan hasil kerja untuk menghasilkan produk suatu tenaga kerja yang tujuannya menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan hidup.

2.1.3.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Cara menaikkan produktivitas kerja pegawai, pertama kita wajib mengetahui faktor apa saja yang sangat berpengaruh pada produktivitas. Ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh karyawan seperti tenaga kerja itu sendiri serta faktor lingkungan dari instansi dan kebijakan perusahaan secara menyeluruh. Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja kayawan adalah pelatihan dan pendidikan, gizi dan kesehatan, motivasi dan kemauan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijakan-kebijakan perusahaan.

1. Pendidikan dan Latihan

   Secara umum, seseorang dengan pendidikan akan mempunyai produktivitas tenaga kerja yang lebih baik. Pendiidikan membuat pembentukaan diri dan penambahan wawasan seseorang agar mengerjakan sesuatu dengan lebih sigap dan tepat sasaran. Makanya pendidikan ialah salah syarat wajib untuk menaikkan produktivitas kinerja karyawan. Pendidikan yang kurang, akan membuat kita sedikit sulit untuk memperlajari hal baru.

2. Gizi dan Kesehatan

   Pangan adalah kebutuhan pokok yang penting untuk dipenuhi agar dapat bertahan hidup. Agar kesehatan baik, kita sangat butuh makanan yang mengandung gizi yang cukup. Orang yang sehat jasmani dan rohani akan mampu berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja. Pasalnya, sistem imun seseorang biasanya mempengaruhi nutrisi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Baiknya suatu gizi memiliki pengaruh pada kesehatan pegawai dan semuanya berpengaruh pada produktivitas pegawai.

3. Motivasi dan Kemauan

   Kemampuan adalah suatu motivasi yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu yang baru. Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memotivasi setiap karyawannya. Dengan memotivasi karyawan, bimbingan dan dorongan yang diberikan pimpinan akan dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Kesempatan Kerja

   Menggali potensi yang berada didalam diri kita siapapun bisa melakukannya, dengan kesempatan yang diberikan maka pegawai bisa menaikkan produktivitasnya. Beberapa kemampuan yang tidak digunakan untuk waktu yang lama dapat berkurang dan hilang sama sekali. Sehingga keterampilan harus terus diasah dan diterapkan agar terus berkembang. Keterampilan karyawan perusahaan dapat dikembangkan melalui kursus atau pelatihan kerja.

5. Kemampuan Manajerial Pimpinan

   Kebijakan manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja. Sumber daya dimanfaatkan sepenuhnya, termasuk tenaga kerja sendiriPenggunaan sumber daya ini dikendalikan secara efektif dan efisien.

6. Lingkungan kerja dan Iklim Kerja

   Keduanya penting apalagi seperti hubungan ke atasan, keadaan sekitar, pekerjaan. Ini adalah hal yang begitu penting agar instansi dapat menarik perhatian. Jika karyawan tidak memiliki kekompakan, maka dapat menimbulkan ruang kerja yang tidak nyaman. Hal itu akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan.

2.1.3.3.Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2016: 104), berikut adalah beberapa indicator dari produktivitas kerja:

1. Kemampuan

   Cakap mengerjakan tugas. Bagi mereka yang profesionalisme di tempat kerja akan mampu mengerjakan tugas tersebut. Ini dapat memberi kekuatan agar dapat melakukan tugas yang diberi.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Memaksimalkan usaha agar dapat hasil lebih dari ketentuan yang akan dicapai. Agar hasilnya bisa dirasakan karyawan dan perusahaan tersebut. Jadi kami berusaha mengoptimalkan efektivitas pekerjaan mereka yang memiliki keterlibatan di dalam tugas *involved*.

3. Semangat kerja

   Semangat kerja adalah upaya agar dapat menjadi lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

4. Pengembangan diri

   Menggali potensi yang ada di dalam diri sama dengan berusaha mengembangkan supaya keterampilan kerja dapat meningkat. Perbaikan diri bisa dicapai dengan memperhatikan apa yang akan kita hadapi dan apa harapan yang kita punya. Perbaikan diri mutlak diperlukan untuk setiap tantangan yang kuat. Adapun harapan untuk jadi yang lebih baik dan lebih mengembangkan keterampilannya

5. Mutu

   Menaikkan kualitas mutu itu adalah hal yang wajib dilakukan. Kualitas kerja sesorang terlihat apabila kita selalu berusaha meningkatkan mutu. Sehingga ini dapat berefek baik pada perusahaan itu sendiri.

6. Efisiensi

   Mengupayakan pencapaian agar mencapai titik tujuan dengan maksimal. Input dan output ialah landasan produktivitas yang berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti mencantumkan penelitian terdahulu atau peneliti sebelumnya sebagai bahan untuk dibandingkan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat dengan peneliti, yaitu pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jannah (2020) Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Volume 7 No.2 Tahun 2020	Efek Pemberian Insentif dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gelael Supermarket Makasar	1. Pemberian Insentif 2. Komitmen 3. Produktivitas Kerja	1. Pemberian Insentif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Gelael Supermarket Makassar 2. Komitmen berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan PT. Gelael Supermarket Makassar 3. Pemberian Insentif dan Komitmen mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Gelael Supermarket Makassar

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Laksmiari (2019) Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 11 No.1 Tahun 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	1. Motivasi Kerja 2. Produktivitas	1. Motivasi kerja mempengaruhi secara positif pada produktivitas kerja karyawan 2. Pengaruh besar dari motivasi kerja ialah produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 0,508 atau 50,8% sedangkan 49,2% dipengaruhi sebab lain.
3.	Qamariyah dan Fadllan (2017) Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol. 4 No.2 Desember 2017	Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep	1. Pemberian Insentif 2. Bonus 3. Produktivitas Kerja	1. Pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep 2. Bonus berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep 3. Pemberian insentif dan bonus berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep
4.	Rimanto dan Ali (2018) *American International Journal of Business Management (AIJBM)* Vol. 1 No.3 October 2018	*The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia*	1. Insentif 2. Antusias Kerja 3. Produktivitas	1. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja Gojek Indonesia 2. Antusias kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Gojek Indonesia 3. Insentif dan Antusias kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Gojek Indonesia

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Setiawan, Sujanto dan Purwana (2019) *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)* Vol. 3 No. 2 Desember 2019	*The Effect of Work Atmosphere, Training, Incentives, and Motivation on Sales Productivity in PT. Suzuki Indonesia*	1. Suasana kerja 2. Pelatihan 3. Insentif 4. Motivasi 5. Produktivitas	1. Suasana berkerja berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia 2. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia 3. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia 4. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia 5. Suasana kerja, Pelatihan, Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia
6.	Assiddiq, Manne dan Rafiuddin (2020) *Economics Bosowo Journal* Vol. 6 No. 002 April-Juni 2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia TBK Unit Makasar	1. Motivasi 2. Produktivitas Kerja	1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0,574 atau 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh variabel lain
7.	Sugara, Marudut dan Siregar (2019) Jurnal Mantik Penusa Vol. 3 No.2 Desember 2019	Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan (Studi Kasus Pada CV. Pelita Mas Pematang Siantar)	1. Motivasi Karyawan 2. Produktivitas	1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0,118 atau 11,8% sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh variabel lain

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

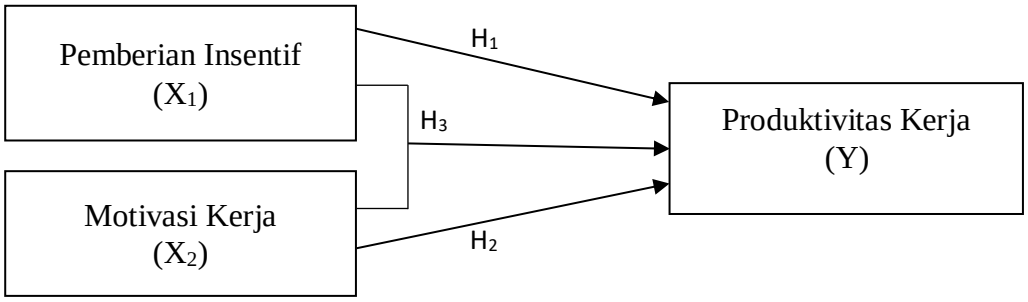
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Suwarto (2016) Jurnal Manajemen Vol. 10 No.2 November 2016	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro	1. Motivasi Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Semangat Kerja 4. Produktivitas Kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja. 3. Semangat Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 4. Motivasi, Budaya organisasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Metro
9.	Trihudiyat manto (2017) Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 4 No.1 Desember 2016	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri "Sakera" Magelang)	1. Motivasi 2. Kedisiplinan Kerja 3. Produktivitas Kerja	1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja 3. Motivasi dan Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Sumber: Data yang Diolah (2021)

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Wirawan (2015: 729), kerangka konseptual yang baik ialah secara teoritis memiliki ikatan pada variable yang akan saya teliti, variabel dependen dan independen dapat dijelaskan. Kerangka konseptual yang bagus juga pasti akan dapat mengemukakan hubungan teoritis pada variable yang segera akan saya teliti. Didalam penelitian ada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Pemberian Insentif (X_1), Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dan variabel

Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut gambar dari kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Data Diolah (2021)

2.4. Hipotesis

Wirawan (2015: 729), menjabarkan kalau hipotesis ialah jawaban yang semetara dari rumusan masalah penelitian ini, yang rumusan masalahnya ditegaskan dengan kalimat pernyataan. Inilah maksud dari sementara itu sendiri, karena berdasarkan ke relevan pada jawabannya dan tidakdisertakan pada suatu fakta empiris yang akan kita peroleh dari hasil kuesioner. Jawaban dalam permasalahan ini yang akan diajukan,dan dibuktikan kebenarannya:

1. H1 : Pemberian insentif berpengaruh secara pasrsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Batam
2. H2 : Motivasi kerja mempengaruhi secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Batam
3. H3 : Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pedoman desain ialah agar kita dapat mengerjakan sebuah penelitian secara efektif dan efisien. Penelitian kuantitatif ialah penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016: 14), penelitian ini ialah suatu teknik dilandasi pada filsafat positivism dan kegunaannya meneliti suatu populasi dan sampel, instrument yang digunakan saat meneliti, analisis yang bersifat kuantitatif, tujuannya ialah hipotesis yang ada akan ada diuji.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini ialah bersifat kuantitatif yang tidak lain maksud dari kuantitatif itu sendiri adalah penelitian yang sistematis terhadap bagian dari hubungan-hubunganya.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi

Penelitian dilakukan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam yang berlokasi di Jalan Sudirman No.3, Sukajadi, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2020 sampai bulan Januari 2021. Inilah jadwal dan waktunya yang tetera pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Tahap Penelitian	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																
Mencari Data Awal																
Menyusun Penelitian																
Memyebarkan Kuesioner																
Bimbingan untuk Penelitian																
Penyelesain Skripsi																

Sumber: Data diolah (2021)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80), Populasi ialah suatu titik general yang memiliki sebuah objek atau hal, peneliti mempelajari sifat dan karakteristik tertentu kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam yang berjumlah 164 orang.

Tabel 3.2 Klasifikasi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam 2021

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Sekretariat	29
2	Bidang Prasarana	16
3	Bidang Lalu lintas	35
4	Bidang Angkutan Jalan	29
5	Bidang Laut	16
6	Bidang Pelayanan Parkir	19
7	Budang Jasa Transportasi	20
Total		**164**

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Batam, 2021

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81), artinya ialah beberapa segmen kecil hasil dari populasi yang memiliki karakteristik. Jikalau populasi tinggi, maka peneliti tidak akan mengambil semuanya, misalnya seperti keterbatasan ekonomi, usaha dan waktu, maka kita dapat mengambil sebuah sampel dari populasi. Tekniknya ialah dengan cara *random sampling* itu dilakukan dengan cara acak saja. Cara rumus slovin dengan tingkat error 5%. Maka sampelnya adalah:

$$\boldsymbol{n = \frac{N}{1+N.e^2}}$$ **Rumus 3.1 Rumus Slovin**

Keterangan :

n = Besaran Sampel

N = Besaran Populasi

e = Nilai Kritis

Inilah hitungan untuk mendapatkan sampel pada penelitian:

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

$$n = \frac{164}{1 + 164\ (0.05)^2}$$

$$n = 116{,}3$$

Inilah hasil dari sampel yang berada di dalam penelitian ini yaitu 116,3 dan dibulatkan menjadi 116. Jadi, responden berjumlah 116 orang yang dijadikan sampel.

3.4.3. Teknik Sampling

Teknik sampling ialah salah satu teknik pengambilan sample, seperti contoh diatas tekniknya ialah dengan cara *random sampling* itu dilakukan dengan cara acak saja.

3.5. Sumber Data

Data dipenelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu sumber data primer dan data sekunder:

1. Sumber data primer dilakukan dengan observasi secara langsung ke Dinas Perhubungan Batam.
2. Sumber data sekunder didapat dari hasil penyebaran kuesioner dan dari berbagai referensi

3.6. Metode Pengumpulan Data

Motede teknik yang digunakan guna memperoleh data untuk bahan penelitian:

1. Pengamatan Langsung (Observasi)

   Penulis melakukan pemeriksaan dengan cara langsung dan membuat daftar kegiatan dari staf Dinas Perhubungan Kota Batam.

2. Studi Pustaka

   Membaca buku termasuk dalam metode pengumpulan suatu data, selain itu literature, jurnal-jurnal, referensi website yang saling terkait pada penelitian yang sedang dikerjakan sekarang dan penelitian terdahulu.

3. Kuesioner

   Menyebarkan kuesioner berupada pertanyaan ke pada responden Karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam, dengan menggunakan skala likert. Skala likert gunanya untuk mengukur pikiran, perasaan, dan gagasan seseorang atau sekelompok orang pada peristiwa sosial. Skala ini, akan mengukur dengan menerjemahkan ke dalam gambar yang berbeda. Indikatornya kemudian digunakan untuk tumpuan titik tolak, agar mengumpulkan materi instrumen berupa kalimat atau pertanyaan. (Sugiyono, 2016: 93). Jawaban dari tiap unit skala *Likert* memiliki gradasi sangat positif sampai ke sangat negatif, lihatlah table dibawah ini:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS= Sangat Setuju	5
2	S= Setuju	4
3	R= Ragu-Ragu	3
4	TS= Tidak Setuju	2
5	STS= Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017: 93)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 38), arti itu sendiri ialah atribut dari sifat atau dalam menilai seseorang, objek/kegiatan memiliki beragam variasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diperlajari lalu diambilah suatu kesimpulan. Variabel independen dan variabel dependen adalah variable yang gunakan di penelitian ini.

beberapa definisi dari tiapvariabel yang ada dibawah ini:

Tabel 3.4 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Pemberian Insentif (X_1)	Insentif adalah pembalasan dari suatu jasa kepada seorang pegawai atas apa yang telah mereka lakukan, dapat diberikan scara finansial atau nonfinansial. Fahmi (2017: 64)	1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi jabatan Hasibuan (2016: 35)	Likert
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi adalah kekuatan internal yang dihasilkan oleh orang-orang dan sejumlah kekuatan eksternal yang bertujuan untuk memberikan imbalan finansial dan non-moneter yang bisa berpengatuh terhadap konsekuensi bagi orang yang bersangkutan.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Rasa aman 3. Disenangi 4. Harga diri 5. Mengembangkan diri Edison, *et al* (2016 : 184)	Likert

Tabel 3.4 Lanjutan

	Hamali (2018: 133)		
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja ialah suatu rasio dari hasil pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan saat menghasilkan produk dari tenaga kerja perusahaan. Sutrisno (2017: 102)	1. Kemampuan 2. Peningkatan kinerja 3. Semangat dalam kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu kinerja 6. Efisiensi waktu Sutrisno (2017: 104)	Likert

Sumber: Data Diolah (2021)

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 147), Analisis ini merupakan statistik untuk menjabarkan sesuatu dengan mendeskripsikan/menafsirkan data yang sudah terkumpul dengan tujuan untuk menarik simpulan apa yang berlaku untuk generalisasi.

Tujuan dari analisi ini ialah menggambarkan perilaku data menurut kelas data yang berkorelasi. Cara melakukan penelitian ini adalah dengan memilah-milah data yang diperoleh dari variabel data untuk menjawab penjelas lain dari masalah penelitian.

RS =

Rumus 3.2. Rentang Skala

Keterangan

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampelnya

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Pada rumus diatas rentang skala dapat dihitungdengan :

a. Hasil skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 116= 116

b. Hasil skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 116 = 580

Rumus dari skala rentang ialah:

RS = $\frac{116\ (5-1)}{5} = 92{,}8$

Jadi, skala rentang pada tiap kriteria ialah 92,8. Detailnya dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	116 – 208,8	Sangat Tidak Baik
2	208,9 – 301,6	Tidak Baik
3	301,7 – 394,4	Cukup
4	394,5 – 487,2	Baik
5	487,3 – 580	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2021