

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT DAVINCY AIRINDO TILONGKABILA
KABUPATEN BONEBOLANGO**

Oleh
MOHAMAD AFRIZAL A KALAY
E.21.18.102

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCY AIRINDO TILONGKABILA KABUPATEN BONEBOLANGO

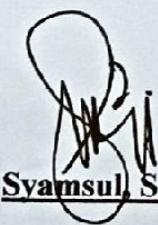
OLEH
MOHAMAD AFRIZAL A KALAY
E.21.18.102

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 30 Maret 2022

Menyetujui

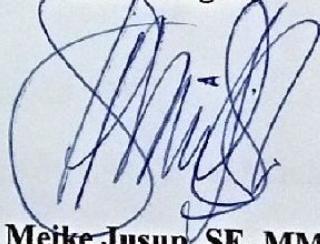
Pembimbing I



Syamsul, SE.,M.Si

NIDN : 09211108502

Pembimbing II



Sri Meike Jusup, SE.,MM

NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.DAVINCY AIRINDO TILONGKABILA KABUPATEN BONEBOLANGO

OLEH

MOHAMAD AFRIZAL A KALAY

E2118102

Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr.Abdul Gaffar Ladjoke., M.Si
(Ketua Pengaji)
2. Poppy Mujizat, SE., MM
(Anggota Pengaji)
3. Wiwin L,Husin, SE., M.Si
(Anggot Pengaji)
4. Syamsul, SE., MSi
(Pembimbing Utama)
5. Sri Meike Jusup, SE., MM
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



Ketua Program Studi Manajemen



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2022

Yang membuat pernyataan



Mohamad Afrizal A Kalay

ABSTRACT

MOH. AFRIZAL A. KALAY. E21118102. THE EFFECT OF COMPETENCE AND INCENTIVE PROVISION ON THE EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT PT DAVINCY AIRRINDO TILONGKABILA BONEBOLANGO DISTRICT

This study aims to find to what extent the effect of Competence (X1) and Incentive Provision (X2) simultaneously and partially on Employee Work Effectiveness (Y) at PT Davincy Airrindo Tilongkabila, Bonebolango District. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and the sampling technique used in this study is probability sampling with a simple random sampling technique. Data collection techniques employed are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method applied is the path analysis method. The results of testing the first hypothesis show that Competence (X1) and Incentive Provision (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the employee work effectiveness (Y) at PT Davincy Airrindo Tilongkabila, Bonebolango District, namely 0.466 or 46.6%. The results of testing the second hypothesis explain that Competence (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Work Effectiveness (Y) at PT Davincy Airrindo Tilongkabila, Bonebolango District, which is 0.473 or 47.3%. The results of testing the third hypothesis show that Incentives Provision (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Work Effectiveness (Y) at PT Davincy Airrindo Tilongkabila, Bonebolango District, which is 0.331 or 33.1%.



Keywords: competence, incentives, work effectiveness

ABSTRAK

MOH. AFRIZAL A. KALAY. E2118102. PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCY AIRRINDO TILONGKABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan dan parsial terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango yaitu sebesar 0,466 atau 46,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango yakni sebesar 0,473 atau 47,3%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango yakni sebesar 0,331 atau 33,1%.



Kata kunci: kompetensi, pemberian insentif, efektivitas kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Incentif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango**", sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus Pembimbing I, Ibu Sri meike Jusup, SE.,MM Selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang

tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2022
Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Kompetensi	9
2.1.2 Jenis-jenis Kompetensi	11
2.1.3 Manfaat dan Tujuan Kompetensi.....	13
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	15
2.1.5 Indikator Kompetensi.....	16
2.1.6 Pengertian Insentif	16
2.1.7 Tujuan Pemberian Insentif.....	18
2.1.8 Indikator Pemberian Insentif.....	19
2.1.9 Pengertian Efektivitas Kerja	20
2.1.10 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja	22
2.1.11 Indikator Efektivitas Kerja.....	24
2.1.12 Hubungan Kompetensi dengan Efektivitas Kerja.....	25
2.1.13 Hubungan Pemberian Insentif dengan Efektivitas Kerja	27

2.1.14 Penelitian Terdahulu	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis	32

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	33
3.2 Metode Penelitian	33
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	33
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
3.2.3 Populasi dan Sampel	36
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	39
3.2.7 Metode Analisis Data.....	43
3.2.8 Pengujian Hipotesis	44
3.2.9 Jadwal Penelitian	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1 Sejarah Singkat Pt. Davincy Airindo Boneva Tilongkabila Kabupaten	46
Bonebolango	46
4.1.2 Struktur Organisasi Pt. Davincy Airindo Boneva Tilongkabila Kabupaten Bonebolango.....	47
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	47
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel penelitian	50
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
4.2.4 Analisis Data Stastistik	57
4.2.5 Pengujian Hipotesis	59
4.3 Pembahasan Hasill Penilitian.....	60

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	70
Daftar Pustaka	72
Lampiran.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Rencana dan Realisasi Produksi Air kemasan PT Davinci Airindo Boneva Bulan September Tahun 2021	4
2.1	Penelitian Terdahulu	29
3.1	Operasionalisasi Variabel kompetensi (X1) dan Pemberian Insentif (X2)	34
3.2	Operasionalisasi Variabel Efektivitas kerja (Y)	35
3.3	Daftar Pilihan Kuesioner	35
3.4	Populasi Penelitian	36
3.5	Koefisien Korelasi.....	41
3.6	Jadwal Penelitian.....	45
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	48
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.5	Kriteria Interpretasi Skor.....	51
4.6	Tanggapan Responden Tentang Kompetensi (X1)	52
4.7	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Insentif (X2)	53
4.8	Tanggapan Responden Efektivitas Kerja (Y)	54
4.9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)	55
4.10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pemberian Insentif (X2)	56
4.11	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)	57
4.12	Koefisien Jalur, Pengaruh, Lansung, Pengaruh Total dan Pengaruh XI dan X2 Terhadap Efektivitas Kerja (Y)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
3.1 Analisis Jalur.....	43
4.1 Struktur Organisasi PT.Davincy Airindo Boneva Tilongkabila Kabupaten Bonebolango	47
4.2 Hubungan Antara Variabel dan Pengaruh Langsung.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan antar perusahaan yang begitu ketat di era globalisasi membuat setiap perusahaan harus mampu menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki demi kesuksesan perusahaan. Salah satu sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan dan harus diberdayakan adalah sumber daya manusia. Suksesnya sebuah perusahaan maupun organisasi sangatlah dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang professional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia.

Melihat sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan professional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka sangatlah penting untuk mengatur penggunaan Sumber Daya Manusia agar realistik, maka karyawan harus mengetahui tingkat efektivitas kerja masing-masing. Hal tersebut sangat diperlukan untuk memantau dan memetakan apa yang akan

terjadi pada sebuah pekerjaan akibat penggunaan dan pemanfaatan tenaga kerja. Efektivitas kerja karyawan diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi.

Menurut Emerson (Rahman, 2015) bahwa Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektifitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Efektivitas juga dapat dipandang agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti apa yang direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berhasil guna

Efektifitas kerja yang baik hanya datang dari karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan adalah cara kerja karyawan itu sendiri dalam hal ini adalah komptensi yang dimiliki oleh karyawan, dan juga dukungan dari perusahaan yakni pemberian insentif kepada karyawan.

Pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dipertegas oleh Eriswanto, (2017) bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Selanjutnya, menurut Hutapea dan Nuriana dalam Abdullah, (2014:51), bahwa kompetensi adalah

gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Selain dari kompetensi karyawan, terdapat pula pemberian insentif yang turut mempengaruhi efektivitas kerja dari karyawan. Karena pemberian insentif dapat menjadi jaminan bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per gallon Rp.15.000. Selain itu, Boneva juga memproduksi es batu Kristal.

Permasalahan yang terjadi pada PT Davinci Airindo Boneva adalah masih rendahnya efektivitas kerja dari karyawan. Hal ini dapat terlihat dari capaian pelaksanaan pekerjaan belum sesuai dengan rencana, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Rencana dan Realisasi Produksi Air kemasan PT Davincy Airindo Boneva Bulan September Tahun 2021

Tanggal	Rencana Produksi	Realisasi produksi
01/09/21	4.000	4.182
02/09/21	6.000	6.191
03/09/21	6.000	5.826
04/09/21	4.000	3.802
06/09/21	6.500	6.728
07/09/21	5.500	5.606
08/09/21	4.500	4.556
09/09/21	6.500	6.649
10/09/21	6.000	6.051
11/09/21	2.500	2.685
13/09/21	6.500	6.715
14/09/21	6.500	6.638
15/09/21	4.500	4.393
16/09/21	5.000	4.928
17/09/21	6.500	6.355
18/09/21	4.000	4.330
20/09/21	6.500	6.728
21/09/21	4.500	4.629
22/09/21	6.500	6.865

23/09/21	7.000	6.942
24/09/21	5.000	5.008
25/09/21	5.500	5.895
27/09/21	6.500	6.720
28/09/21	7.000	6.941
29/09/21	5.000	4.631
30/09/21	6.000	6.048

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan rencana dan realisasi produksi PT Davinci Airindo Boneva, dimana dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapatnya realisasi produksi tidak sesuai dengan rencana produksi yang ditetapkan. Seperti yang terjadi pada tanggal 3 dan 4 bulan September tahun 2021 dimana rencana produksi sebesar 6.000 dan 4.000 cup air kemasan, ternyata realisasinya hanya sebesar 5.826 dan 3.802. Terdapat 8 hari produksi yang tidak sesuai dengan rencana dan realisasi produksi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa belum efektifnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Davinci Airindo.

Selain itu, penulis juga melakukan wawancara dengan Manager PT Davinci Airindo atas nama Bapak Irwan Hala, mengemukakan bahwa di perusahaan ukuran efektivitas kerja karyawan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan satu hari kerja, misalnya di bagian produksi dimana karyawan harus menyelesaikan produksinya sesuai dengan yang direncanakan, tentu dengan hasil kerja tersebut akan menunjukkan prestasi yang dicapai oleh karyawan. Selain itu, tidak efektifnya pekerjaan dari

karyawan karena masih terdapat karyawan yang belum mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, terlebih karyawan yang baru bekerja akan lebih kesulitan menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Pada bagian produksi yang tidak efektivitas terjadi pada pekerjaan pengemasan kedalam kardus, dimana produk yang telah dihasilkan dari peralatan mesin harus dihentikan karena karyawan yang tidak masuk kerja, sehingga jumlah karyawan yang ada tidak mampu diselesaikan sesuai target kerja. Karyawan yang rendah efektivitas kerjanya tentu akan berdampak pada pemberian insentif. Selain itu, juga karena kompetensi dari karyawan. Karena karyawan yang bekerja di perusahaan lebih banyak yang memiliki tingkat pendidikan SMA atau sederajat.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan pemberian Insentif terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong kabilia Kabupaten Bone bolango
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X1) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong kabilia Kabupaten Bone bolango

3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong kabila Kabupaten Bone bolango

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh pengaruh kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong kabila Kabupaten Bone bolango

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong kabila Kabupaten Bone bolango
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X1) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong kabila Kabupaten Bone bolango
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong kabila Kabupaten Bone bolango

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT Davincy Airindo Tilong kabila Kabupaten Bone bolango

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu kompetensi, pemberian insentif dan efektivitas kerja.

1.4.4 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel kompetensi, pemberian insentif dan efektivitas kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi telah muncul menjadi sesuatu yang penting karena karena boboroknya pelayanan publik dikarenakan kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya. Padahal kompetensi adalah prasyarat utama seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Eriswanto, (2017) karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya

Menurut Mc. Leland dalam Moheriono, (2012:6) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu. Sedangkan, menurut Wibowo (2012:86), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya, menurut Hutapea dan Nuriana dalam Abdullah, (2014:51), bahwa kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Lebih lanjut, Amstrong dan Baron dalam Abdullah, (2014:51), kompetensi adalah dimensi

perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kompetensi kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaanya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan kecakapan atau keahlian (Eriswanto, 2017).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Lumi, 2015).

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*) (Spencer & Spencer dalam Moheriono, 2012:4). Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta

mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

2. Hubungan Kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
3. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar)

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat seseorang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya semakin tinggi.

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-

nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien.

Menurut Moeheriono (2012:13) mengemukakan bahwa terdapat dua kompetensi yang dimiliki karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi individu yang terdiri dari:

- a. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
- b. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

2. Kompetensi generik

Kompetensi generik adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh semua orang yang memiliki pekerjaan yang sama, yang terdiri dari:

- a. Kemampuan mengimplementasikan, yaitu termotivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian dan kualitas, berinisiatif dan kemampuan menggunakan informasi
- b. Kemampuan memimpin, yaitu kemampuan mengembangkan orang lain, mengarahkan, kerja sama kelompok, dan kemampuan memimpin kelompok
- c. Kemampuan mengelola, yaitu kemampuan mengembangkan orang lain, mengarahkan, kerja sama kelompok, dan kemampuan memimpin kelompok
- d. Kemampuan berfikir, yaitu kemampuan berfikir analitis, konseptual, mempunyai keahlian teknis secara profesional
- e. Kemampuan bersikap dewasa, yaitu kemampuan mengendalikan diri, fleksibel dan mempunyai komitmen pada organisasi

2.1.3 Manfaat dan Tujuan Kompetensi

Menurut Ruky (2016:107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai;
Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

2. Alat seleksi karyawan;

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya

kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrukmen.

3. Memaksimalkan produktivitas;

Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

4. Dasar pengembangan sistem remunerasi.

Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;

Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi; Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

Sedangkan menurut Richard Bernhart dalam Azhar (2019:10) menyatakan bahwa kegunaan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi. Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan (*Job task analysis*) secara lengkap. Data dari analisis kemudian disebut kompetensi.
2. Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi, Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-

kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja karyawan dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2018:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Pembentukan Pekerjaan
2. Evaluasi Pekerjaan
3. Rekrutmen dan Seleksi
4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
6. Pembelajaran Organisasi
7. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
8. Sistem Imbal Jasa

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Ruky, (2016:93) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi

6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

2.1.5 Indikator Kompetensi

Menurut Moehleriono (Girsang, 2016:33) ada lima bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh semua karyawan sebagai bukti kompetensinya, yaitu sebagai berikut :

1. *Taks skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

2.1.6 Pengertian Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab

dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja individu maupun kelompok (Panggabean dalam Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015).

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya (Subianto, 2016).

Berdasarkan pengertian insentif yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja melebihi standar yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

2.1.7 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut (Hasibuan, 2017) bahwa tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi atau insentif (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

b. Kepuasaan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatanya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over relative* kecil

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.

h. Pemerintah

Jika program kompensasi atau insentif sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

2.1.8 Indikator Pemberian Insentif

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis-jenis insentif sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) sebagai berikut:

a. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong motivasi karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

2.1.9 Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Nitisemito (Pinem, 2015:135) efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil dikehendaki tanpa menghiraukan faktorfaktor tenaga, waktu, biaya, fikiran alat dan lain-alat yang telah dikeluarkan/ digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Menurut Emerson (Rahman, 2015) bahwa Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektifitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai

karena adanya proses kegiatan. Efektivitas juga dapat dipandang agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti apa yang direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berhasil guna

Menurut Paul dan Blanchard (Girsang, 2016:31) pembahasan tentang efektivitas sangat penting terlebih dulu membedakan antara manajemen dan kepemimpinan. Efektivitas berpusat pada evaluasi hasil pemimpin atau manajer secara perorangan, dimana kepemimpinan adalah konsep yang lebih luas dari manajemen. Namun aspek yang terpenting dari efektivitas adalah hubungannya dengan organisasi secara keseluruhan. Disini perhatiannya tidak hanya dipusatkan pada hasil dari upaya kepemimpinan tertentu tetapi pada efektivitas unit organisasi selama periode waktu tertentu. Pengertian efektifitas menurut Bambang (Pinem, 2015:135), memberikan pengertian: “Efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dan kemungkinan laba”

Menurut Sutarto (2012:38) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut Schermerhorn yang diterjemahkan oleh Karta Menurut Siagian (2012:22) Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Tunggal (Girsang, 2016:31) efektivitas adalah penentuan tujuan perusahaan yang ditetapkan telah dicapai di tinjau dari segi kualitas ataupun dari segi kuantitas hasil kerja dan batas waktu yang di targetkan.

Menurut Miftah (Pinem, 2015:135), mengartikan efektifitas kerja yaitu suatu keadaan yang mengandung pengertian yang mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya, maka perbuatan tersebut dikatakan efektif kalau menimbulkan atau mencapai maksud sebagaimana yang dikehendaki. Defenisi ini memberikan lebih jelas, hal ini dapat dilihat pada kalimat yang berbunyi, “ dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau maksud sebagaimana yang dikehendaki”. Suatu dikatakan efektif dapat dilihat dari aspek hasil yang dicapai. Dan pengertian pengertian yang telah dipaparkan di atas disederhanakan sebagai berikut : “efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau arah yang tepat dalam mencapai suatu tujuan ”.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan efektivitas adalah alat ukur untuk mengetahui kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Apabila hasil dari pekerjaan itu sesuai dengan tuntutan yang ditetapkan diawal, maka hasil pekerjaan suatu individu itu bisa dikatakan efektif.

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Gie (Syafriadi, 2015:86) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah :

a. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang di bebankan itu di kerjakan ,maka semakin

banyak tugas lain menyusul dua hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

b. Tugas

Bawahan harus di beritahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang di delegasikan kepada karyawannya.

c. Produktivitas

Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

d. Motivasi

Mendorong karyawan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitive.Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang di hasilkan.

e. Evaluasi kerja

Pimpinan memberikan dorongan,bantuan dan informasi kepada karyawannya,sebaliknya karyawan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak

f. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

g. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang , cahaya alam dan suara yang mempengaruhi konsentrasi karyawan suatu bekerja.

h. Perlengkapan dan fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang di sediakan pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang di sediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang di harapkan.

2.1.11 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Richard dan M. Steers (Eldison, 2020:75-76) sebagai berikut:

1. Kemampuan menyesuaikan diri.

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orangorangnya untuk menciptakan sabuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pendapat lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam.

2.1.12 Hubungan Kompetensi dengan Efektivitas Kerja

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dengan adanya kompetensi akan memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan. Kecenderungan organisasi menggunakan

beberapa kompetensi seperti, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pemutusan keputusan secara analitis dalam pekerjaan sebagai refleksi efisiensi dan efektifitas individu dalam menggunakan knowledge dan skill. Sejumlah kompetensi dapat dianggap menentukan kesuksesan seorang karyawan (Pratomo, 2013).

Menurut Spencer (Girsang, 2016), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas. Sehingga dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan tugas dan jenis pekerjaan dalam suatu organisasi yang memadai dapat menciptakan keefektifan kerja

Hasil penelitian Girsang, (2016) mengemukakan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Artinya jika kompetensi karyawan didalam perusahaan meningkat maka efektivitas kerja karyawan di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara juga akan meningkat. Hasil penelitian Desmarih, (2018) mengemukakan Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung.

Implikasi terhadap Kompetensi hendaknya pegawai berusaha untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja, dan meningkatkan kerjasama antar sesama pegawai sehingga akan tercipta suasana kerja yang kondusif dalam mendukung pekerjaan.

Penelitian Zaini, (2019) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai. Semakin baik kondisi kompetensi pegawai maka akan semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai. Penelitian Desmaria, (2018) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap efektivitas kerja di karyawan. Efektivitas kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu pekerjaan. Kompetensi karyawan merupakan suatu keadaan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Selain kompetensi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu motivasi karyawan. Penelitian Girsang, (2016) mengemukakan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Artinya jika kompetensi karyawan didalam perusahaan meningkat maka efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat

2.1.13 Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin. Agar pelaksanaan efektivitas berjalan dengan baik maka perlu

adanya insentif. Hal ini dimaksudkan agar pegawai semangat sehingga efektif dalam bekerja. Insentif yang diberikan perusahaan adalah sebagai salah satu usahayang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pegawai. Pemberian insentif yang tepat disamping untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di perusahaan dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja (Peace, 2018).

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Pinem, (2015)terdapat juga pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap efektivitas kerja. Dalam pemberian insentif, kadang pihak perusahaan lebih mementingkan jabatan yang lebih tinggi yang disebabkan tingkat pendidikan dan kedekatan dengan pihak top manajemen. Jadi hendaknya hal tersebut dihilangkan agar dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja yang baru kepada karyawan dimana insentif yang diberikan juga sama fasilitasnya dengan karyawan yang berada di top manajemen. Karena karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja baik untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian Fedrian, (2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel insentif terhadap efektivitas kerja pegawai. Apabila

terdapat peningkatan insentif pada pegawai, maka efektivitas kerja pegawai mengalami peningkatan. Penelitian Nia, (2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh variabel insentif terhadap efektivitas kerja pegawai, namun variabel insentif memiliki pengaruh yang kecil terhadap efektivitas kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian Pinem, (2015) mengemukakan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. dengan diberikannya insentif kepada karyawan diharapkan kreatifitas maupun kerjasama antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan top manajemen dapat tercapai. Dengan menerapkan insentif yang disesuaikan dengan keahlian dan disiplin ilmu yang dimiliki karyawan akan lebih mudah untuk dikembangkan dan diberdayagunakan demi kepentingan dan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

2.1.14 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
Girsang, (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara	1. Kompetensi 2. Budaya organisasi 3. Efektivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Karyawan Di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara
Pinem, (2015) Pengaruh Pelatihan	1. Pelatihan 2. Insentif 3. Efektivitas kerja	Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Dan Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Hilon Sumatera Utara Medan			Di PT. Hilon Sumatera Utara Medan
Desmarih, (2018) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung	1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Efektivitas kerja	Regressi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung
Moh. Afrizal. A. kalay, (2021) Pengaruh Kompetensi Dengan Adanya Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Kariawan Di PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango	1. Kompetensi 2. Insentif 3. Efektivitas kerja	Analisis Path	

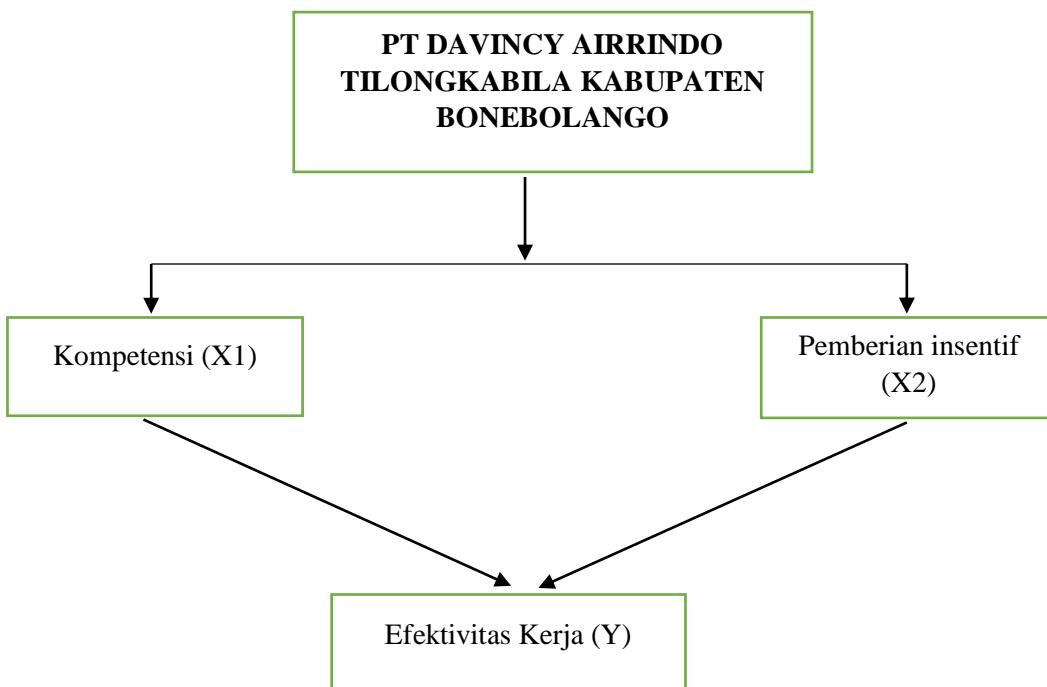
2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama dalam operasional perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan yaitu melalui kompetensi yang dimiliki karyawan dan pemberian insentif kepada karyawan. Kompetensi karyawan merupakan faktor kunci penentu seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Kompetensi dapat

berupa motif, sifat, konsep diri, sikap dan perilaku apa saja yang dapat dihitung atau diukur yang dapat diperlihatkan untuk membedakan secara signifikan antara pengunjuk kerja terbaik dan rata-rata (Rivai, 2011: 306).

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango
2. Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango
3. Pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh kompetensi dengan adanya pemberian insentif terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarluaskan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu komunikasi organisasi yang terdiri dari kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Efektivitas kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Bentuk Kompetensi Karyawan	1. <i>Taks skills</i> 2. <i>Task management skills</i> 3. <i>Contingency management skills</i> 4. <i>Job role environment skills</i> 5. <i>Transfer skill</i>	Ordinal
Pemberian Insentif (X2)	Jenis-Jenis Insentif	1. <i>Piece work</i> 2. Bonus 3. Komisi 4. Kurva kematangan	Ordinal
Sumber :Variabel X1 : Moeheriono (Girsang, 2016:33)			
Variabel X2: Siagian (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Efektivitas kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas kerja (Y)	Kemampuan Menyesuaikan diri	1. Mampu menyesuaikan diri	Ordinal
	Prestasi kerja	2. Pelaksanaan tugas 3. Hasil yang dicapai	
	Kepuasan kerja	4. Pekerjaan yang menyenangkan 5. Mencintai pekerjaannya	
Sumber Variabel Y : Richard dan M. Steers (Eldison, 2020:75-76)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan terhadap Efektivitas kerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap peryataan diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Davincy Airindo Tilong kabila Kabupaten Bone bolango sebanyak 79 orang karyawan.

Tabel 3.4 Populasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Quality Control (QC)	1
3	Admin	3
4	Operator	8
5	Supir	15
6	Helper	4
7	Sales	12
8	Produksi dan Packing	35
Total		79

Sumber: PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango, Tahun 2021

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada

populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 karyawan pada PT Davincy Airindo Tilong kabilia Kabupaten Bone bolango. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolang.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolang

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini karyawan PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji

validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik."

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5
Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

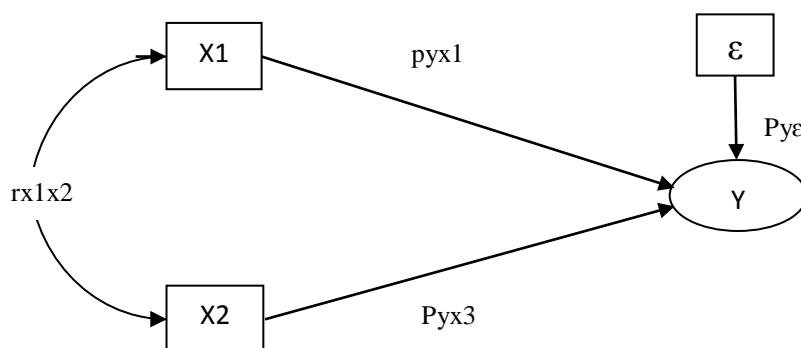
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum }(i) - \text{Prop Kum }(i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kompetensi (X_1) dan pemberian insentif (X_2) terhadap Efektivitas kerja, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Di mana :

X1 : kompetensi

X2 : Pemberian insentif

Y : Efektivitas kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2, 3$ dan 4)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1 dan X2 terhadap Y
 7. Hitung pengaruh varibel lain ($P\gamma\varepsilon$)
 8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
 9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (Pyxi)(Pyxi)$; dimana $i = 1$ dan 2

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $Pyxi^2 + \Sigma Pyxi rxixj$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analisis*) maka penulis menggunakan program SPSS

3.2.9 Jadwal Penelitian

3.1 Tabel Jadwal penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

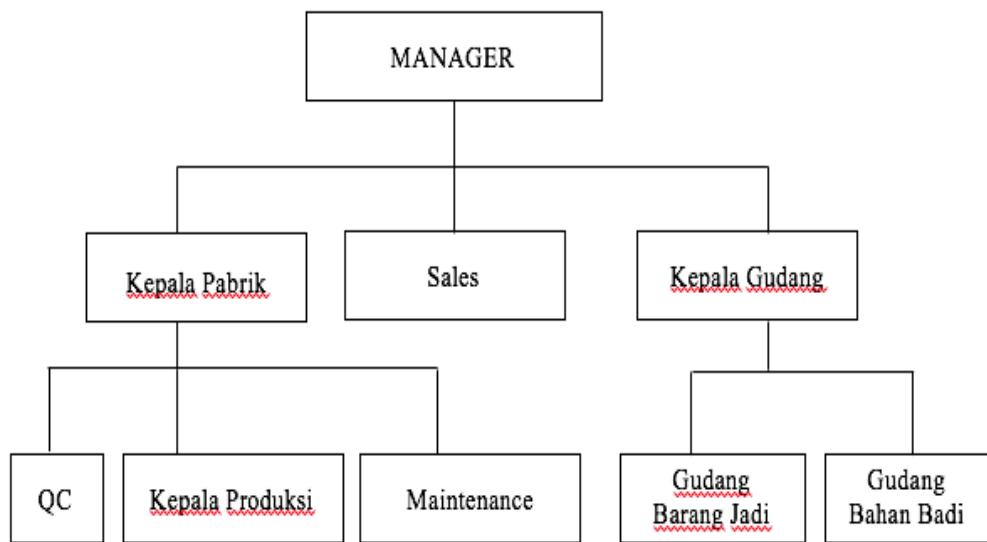
4.1.1 Sejarah Singkat PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000.

Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisa

4.1.2 Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terarah pada satu tujuan. Berikut gambar struktur organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	48	60.8
Perempuan	31	39.2
Jumlah	79	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa karyawan laki-laki yang lebih banyak dari pada karyawan perempuan, yang menandakan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	jumlah	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	19	24.1
26 - 35 Tahun	28	35.4
36 - 45 Tahun	23	29.1
> 45 Tahun	9	11.4
Jumlah	79	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone

Bolango yaitu usia 26 -35 Tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan pada usia tersebut berada pada kategori dewasa, dimana dalam bekerja lebih mengedepankan efektivitas kerja dan lebih serius terhadap pekerjaannya.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Percentase (%)
SLTA/SMK/MA	42	53.2
DIPLOMA	11	13.9
Sarjana (S1)	26	32.9
Jumlah	79	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja adalah karyawan dengan lulusan atau tungkat pendidikan SLTA/SMK/MA. Hal ini dapat diartikan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango memiliki tingkat pendidikan menengah. Tingkat pendidikan menengah tentunya mempengaruhi tingkat efektivitas kerja karyawan.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 -2 Tahun	15	19.0
3 - 4 Tahun	27	34.2
5 Tahun ke atas	37	46.8
Jumlah	79	100.0

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak bekerja memiliki masa kerja 5 tahun ke atas. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan lama bekerja karyawan menunjukkan efektivitas kerja terhadap pekerjaannya. Lama bekerja juga menunjukkan pengalaman yang banyak dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan di kantor.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 79 = 395$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 79 = 79$

Rentang skala : $\frac{330-66}{5} = 52,8$ dibulatkan menjadi 53

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
79 – 142	Sangat Rendah
143 – 206	Rendah
207 – 270	Sedang
271 – 334	Tinggi
335 – 398	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 79 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kompetensi (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	1	0	0.0
2	3	6	3.8	0	0	0.0	3	6	3.8
3	4	12	5.1	3	9	3.8	3	9	3.8
4	9	36	11.4	17	68	21.5	9	36	11.4
5	63	315	79.7	59	295	74.7	63	315	79.7
Σ	79	369	100	79	372	100	79	366	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	1	0	0.0
2	2	4	2.5	2	4	2.5
3	7	21	8.9	7	21	8.9
4	16	64	20.3	11	44	13.9
5	53	265	67.1	58	290	73.4
Σ	79	354	100	79	359	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 67 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kompetensi berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki kompetensi kerja yang tinggi dapat membuat

pegawai bekerja lebih efektif pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

2) Pemberian insentif (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pemberian insentif (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Pemberian insentif (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.3	3	6	3.8	2	0	2.5
3	6	18	7.6	12	36	15.2	6	18	7.6	4	12	5.1
4	13	52	16.5	14	56	17.7	19	76	24.1	17	68	21.5
5	60	300	75.9	52	260	65.8	48	240	60.8	56	280	70.9
Σ	79	370	100	79	354	100	79	340	100	79	360	100
Kategori	Sangat Tinggi											

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 79 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pemberian insentif berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian insentif dari PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango kepada karyawan, maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

3) Efektivitas kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel efektivitas kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Efektivitas kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0	0	0	0	3	0	0
2	3	6	3.8	3	6	3.8	2	4	2.5
3	6	18	7.6	8	24	10.1	10	30	12.7
4	15	60	19.0	14	56	17.7	13	52	16.5
5	54	270	68.4	54	270	68.4	51	255	64.6
Σ	79	348	100	79	356	100	79	341	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.3
3	2	6	2.5	6	18	7.6
4	18	72	22.8	9	36	11.4
5	59	295	74.7	63	315	79.7
Σ	79	373	100	79	371	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 79 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel efektivitas kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan dalam bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango memiliki efektivitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 79 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable kompetensi (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,612	0,221	Valid	0,619	> 0,6 =

X1.2	0,655	0,221	Valid		reliable
X1.3	0,612	0,221	Valid		
X1.4	0,653	0,221	Valid		
X1.5	0,658	0,221	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kompetensi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,221) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,619 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kompetensi adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberian insentif

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable pemberian insentif (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pemberian insentif (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,693	0,221	Valid	0,681	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2.2	0,668	0,221	Valid		
X2.3	0,753	0,221	Valid		
X2.4	0,795	0,221	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pemberian insentif (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang

valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,221) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,681 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pemberian insentif adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel efektivitas kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Efektivitas kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,699	0,221	Valid	0,704	$> 0,6 = \text{reliable}$
Y1.2	0,767	0,221	Valid		
Y1.3	0,750	0,221	Valid		
Y1.4	0,686	0,221	Valid		
Y1.5	0,523	0,221	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

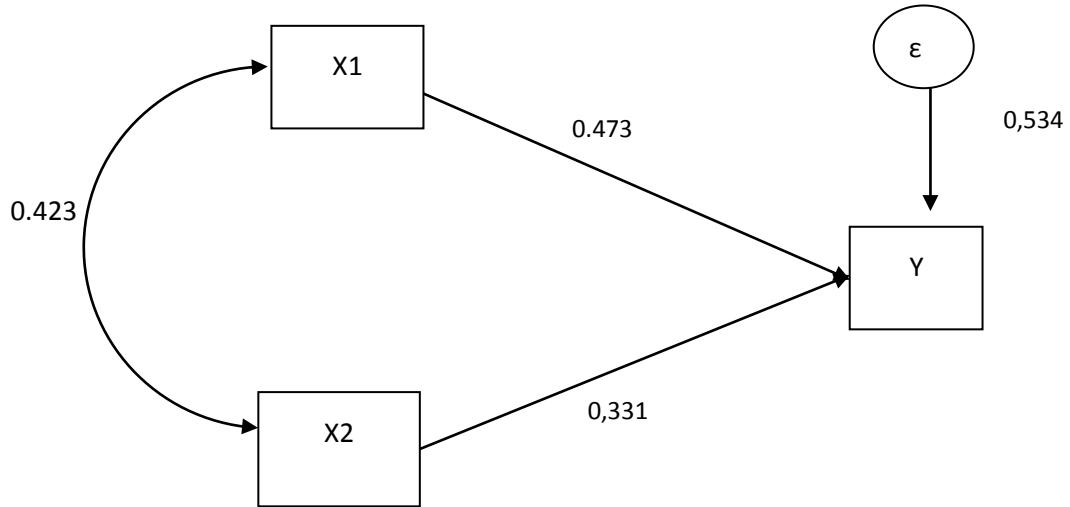
Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable efektivitas kerja (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,221) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,704 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel efektivitas kerja adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap efektivitas kerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X₁,X₂, dan X₃,terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.473X_1 + 0.331X_2 + 0.106\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara kompetensi (X₁) dengan pemberian insentif (X₂) sebesar 0.423 dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh kompetensi (X1) terhadap efektivitas kerja sebesar 0,473 atau 47,3%, dan pengaruh pemberian insentif (X2) terhadap efektivitas kerja sebesar 0,331 atau 33,1%.

Pengaruh simultan kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap efektivitas kerja sebesar 0,466 atau 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,534 atau 53,4% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Efektivitas kerja (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
		Langsung	Total	
X1 → Y	0,473	0,473	47,3%	
X2 → Y	0,331	0,331	33,1%	
€ → Y	0,534	0,534	53,4%	
X1,X2 → Y				0,466 (46,6%)

Sumber : Hasil olahan data 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1) Kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 33.195 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.120 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33.195 > 3.120$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar

0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

2) Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Hasil olahan data diperoleh kompetensi (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.473 atau 47,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

3) Pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Hasil olahan data diperoleh pengalaman (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.331 atau 33,1% dengan nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,001 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT

Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada Kantor PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango akan meningkat apabila karyawan yang bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dimilikinya. Begitupun juga dengan adanya pemberian insentif dari PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango kepada karyawannya, maka berpengaruh terhadap tingginya efektivitas kerja dari karyawan. Selain itu, secara simultan atau bersama-sama variabel kompetensi dan pemberian insentif memiliki pengaruh yang kceil terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka pekerjaan yang dilakukan dapat lebih efektif atau dengan kata lain pekerjaan dilakukan lebih tepat waktu. Kemudian, pemberian insentif juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Pemberian insentif dari PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango kepada karyawan membuat

karyawan semangat bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terbengkalai dan selalu tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Eriswanto, (2017) bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

Kompetensi kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaanya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan kecakapan atau keahlian (Eriswanto, 2017).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai seseuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Lumi, 2015).

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya (Subianto, 2016).

2) Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila komptensi karyawan ditingkatkan, maka efektivitas kerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango akan meningkat. Selain itu, variabel kompetensi memiliki pengaruh yang tinggi dibandingkan dengan variabel pemberian insentif.

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap efekttivitas kerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, hal ini dikarenakan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango telah memiliki standar kerja bagi

setiap karyawan, sehingga karyawan melakukan pekerjaan secara rutinitas dan pada akhirnya karyawan terampil terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kemudian, dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan dapat mengerjakan serangkaian tugas yang berbeda, misalnya apabila karyawan pada bagian tertentu tidak hadir maka karyawan yang lainnya mampu mengerjakan tugas dari karyawan tersebut, selama karyawan tersebut masih dalam satu bagian seperti bagian produksi. Selanjutnya, karyawan dapat mengambil tindakan yang cepat apabila terjadi permasalahan dari kegiatan proses produksi. Misalnya, jika target produksi tidak tercapai hari ini maka karyawan akan mengambil tindakan untuk menutupi target di hari berikutnya. Begitupun juga dengan keterampilan bekerjasama karyawan yang baik di dalam perusahaan, dimana karyawan saling bekerja sama dalam mencapai target perusahaan dan saling membantu sesama karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mc. Lelland dalam Moheriono, (2012:6) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu. Sedangkan, menurut Wibowo (2012:86), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya, menurut Hutapea dan Nuriana dalam Abdullah, (2014:51), bahwa kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya

dengan baik. Lebih lanjut, Amstrong dan Baron dalam Abdullah, (2014:51), kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Menurut Spencer (Girsang, 2016), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas. Sehingga dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan tugas dan jenis pekerjaan dalam suatu organisasi yang memadai dapat menciptakan keefektifan kerja

Hasil penelitian Girsang, (2016) mengemukakan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Artinya jika kompetensi karyawan didalam perusahaan meningkat maka efektivitas kerja karyawan di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara juga akan meningkat. Hasil penelitian Desmarih, (2018) mengemukakan Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia cabang Lampung. Implikasi terhadap Kompetensi hendaknya pegawai

berusaha untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja,dan meningkatkan kerjasama antar sesama pegawai sehingga akan tercipta suasana kerja yang kondusif dalam mendukung pekerjaan.

Penelitian Zaini, (2019) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai. Semakin baik kondisi kompetensi pegawai maka akan semakin meningkat pula efektivitas kerja pegawai. Penelitian Desmaria, (2018) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap efektivitas kerja di karyawan. Efektivitas kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu pekerjaan. Kompetensi karyawan merupakan suatu keadaan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Selain kompetensi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu motivasi karyawan. Penelitian Girsang, (2016) mengemukakan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Artinya jika kompetensi karyawan didalam perusahaan meningkat maka efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat

3) Pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

Besarnya pengaruh pemberian insentif (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, dimana bila pemberian insentif ditingkatkan maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Selain itu, pemberian insentif

merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang kecil terhadap efektivitas kerja dibanding dengan variabel kompetensi.

Hasil penelitian yang menunjukkan variabel pemberian insentif memiliki pengaruh yang kecil terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Hal ini dikarenakan, belum maksimalnya pemberian insentif yang diberikan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango kepada karyawan. Pemberian insentif lebih banyak diberikan kepada karyawan apabila melebihi target produksi dan hal tersebut berlaku untuk semua karyawan, sedangkan untuk pemberian bonus dan komisi itu tidak diberikan kepada semua karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, akan tetapi hanya diberikan kepada karyawan tertentu saja yang umumnya memiliki masa kerja yang lama dan memiliki jabatan yang tinggi diperusahaan. Akan tetapi, secara keseluruhan pemberian insentif kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, dikarenakan perusahaan telah memiliki standar kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan didalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Panggabean (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) bahwa insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktuwaktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Fungsi utama

dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja individu maupun kelompok.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin. Agar pelaksanaan efektivitas berjalan dengan baik maka perlu adanya insentif. Hal ini dimaksudkan agar pegawai semangat sehingga efektif dalam bekerja. Insentif yang diberikan perusahaan adalah sebagai salah satu usahayang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pegawai. Pemberian insentif yang tepat disamping untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di perusahaan dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja (Peace, 2018).

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Pinem, (2015)terdapat juga pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap efektivitas kerja. Dalam pemberian insentif, kadang pihak perusahaan lebih mementingkan jabatan yang lebih tinggi yang disebabkan tingkat pendidikan dan kedekatan dengan pihak top manajemen. Jadi hendaknya hal tersebut dihilangkan agar dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja yang baru kepada karyawan dimana insentif yang diberikan juga sama fasilitasnya dengan karyawan yang berada di top manajemen. Karena karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja baik untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian Fedrian, (2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel insentif terhadap efektivitas kerja pegawai. Apabila terdapat peningkatan insentif pada pegawai, maka efektivitas kerja pegawai mengalami peningkatan. Penelitian Nia, (2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh variabel insentif terhadap efektivitas kerja pegawai, namun variabel insentif memiliki pengaruh yang kecil terhadap efektivitas kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian Pinem, (2015) mengemukakan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. dengan diberikannya insentif kepada karyawan diharapkan kreatifitas maupun kerjasama antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan top manajemen dapat tercapai. Dengan menerapkan insentif yang disesuaikan dengan keahlian dan disiplin ilmu yang dimiliki karyawan akan

lebih mudah untuk dikembangkan dan diberdayagunakan demi kepentingan dan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango
2. Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango
3. Pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

Disarankan kepada pimpinan PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango agar lebih memperhatikan variabel pemberian insentif kepada karyawan karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap efektivitas kerja karyawan dengan cara memberikan insentif bagi karyawan yang bekerja paruh waktu, perusahaan memberikan bonus, komisi

kepada karyawan, dan perusahaan mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi

1. Disarankan kepada pimpinan PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango agar mempertahankan dan meningkatkan variabel kompetensi, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap efektivitas kerja karyawanyaitu dengan cara memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi, meningkatkan keterampilan penguasaan tugas sesuai standar perusahaan dan penguasaan tugas tugas yang berbeda, serta meningkatkan keterampilan kerja sama antar karyawan
2. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang efektivitas kerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi dan keterlibatan kerja karyawan (Meyer dan Allen dalam Desmarih, 2018)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Agustina, B., Pratiwi, D., & Hariyani. (2015). *Pengaruh Gaji, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada PT Telkomsel Cabang Pangkalpinang)*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JPMB), 2(1), 14-27.
- Azhar, Arsyad,. 2019. *Media Pembelajaran*. PT Raja Grasindo Persada. Jakarta
- Eldison. (2020). *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Perubahan Dan Budaya Organisasi Kementerian Agama Kota Pariaman*. Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan: JAPKP. Vol. 1. No. 2
- Eriswanto, Sudarma. 2017. *Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Rsud R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi. Seminar Nasional dan The 4th Call for Syariah Paper. ISSN 2460-0784*
- Girsang. Y, Santy. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efekvititas Kerja Karyawan Di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara*. JOM Fekon Vol.3 No.1.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi AKsara
- Lumi, Rares, Tulusan. 2015. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, Edisi XIV Maret – April, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*” Raja Grafindo Persada. Jakarta

Octavia, Yolanda. 2019. *Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Staff Administrasi PT. Sanre Farma Bandung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Komputer Indonesia. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/>

Peace, Gihon River. 2018. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa. <https://exsys.iocspublisher.org>

Pinem, Nelson. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan DI PT. Hilon Sumatera Utara Medan*. Jurnal Wahana Inovasi. Vol. 4. No.1

Pratama, M. R., Musadieq, M. A., & Endang NP, M. G. (2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 25(2), 1-6.

Rahman, A. (2015). *Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akademik (SIA) dalam Meningkatkan Pelayanan pada Mahasiswa FKIP Universitas Mulawarman*. Ejournal Ilmu Pemerintahan, h.837-849

Riduwan.2018. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta

Ruky, Achmad S. 2016. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta

Subianto, M. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Administrasi Bisnis, 4(3), 699.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sutarto (2012). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang

Syaafriadi. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Adhi Karya (Persero) TBK. Divisi Konstruksi III Medan.* Jurnal ilmiah Research Sains Vol.1 No. 3

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja.* PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Winardi. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen,* Jakarta: Rineka Cipta

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. saudara/saudari Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuisioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: “**Pengaruh Kompetensi dan pemberian Insentif terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Davincy Airrindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango**”.

Kuisioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Perlu saudara/saudari ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi saudara/saudari dalam menjawab kuisioner. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu :

Pilihan	BOBOT Positif	BOBOT Negatif
Sangat Setuju/Selalu (Sangat Positif)	5	1
Setuju/Sering (Positif)	4	2
Ragu-Ragu/Kadankadang (Netral)	3	3
Tidak Setuju/Jarang (Negatif)	2	4
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1	5

Hormat Saya,

Peneliti

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan maupun pernyataan.
 2. Beri tanda contreng pada jawaban yang dipilih
 3. Identitas Responden
 - 1) No. Res :
 - 2) Jenis Kelamin :
 - 3) Usia : Tahun
 - 4) Lama Bekerja :
 - a. Di bawah 1 tahun
 - b. 1 – 2 tahun
 - c. 3-4 Tahun
 - d. 5 tahun ke atas
 - 5) Pendidikan :
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana (S1)
 - d. S2/S3

B. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

Variabel Kompetensi (X1)

1. Memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja
 - A. Selalu Memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja
 - B. Sering Memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja
 - C. Kadang-kadang Memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja
 - D. Jarang Memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja
 - E. Tidak pernah Memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja
 2. Memiliki keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan
 - A. Selalu Memiliki keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan
 - B. Sering Memiliki keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan
 - C. Kadang-kadang Memiliki keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan

- D. Jarang Memiliki keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan
- E. Tidak pernah Memiliki keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan
3. Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan
- A. Selalu Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan
 - B. Sering Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan
 - C. Kadang-kadang Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan
 - D. Jarang Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan
 - E. Tidak pernah Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan
4. Memiliki keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja
- A. Selalu Memiliki keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja
 - B. Sering Memiliki keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja
 - C. Kadang-kadang Memiliki keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja
 - D. Jarang Memiliki keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja
 - E. Tidak pernah Memiliki keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja
5. Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru
- A. Selalu Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru
 - B. Sering Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru
 - C. Kadang-kadang Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru
 - D. Jarang Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru
 - E. Tidak pernah Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru

Variabel Insentif (X2)

1. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja paruh waktu (*price work*)
 - A. Selalu memberikan insentif kepada karyawan
 - B. Sering memberikan insentif kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan insentif kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan insentif kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan insentif kepada karyawan
2. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan bonus kepada karyawan
 - B. Sering memberikan bonus kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan bonus kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan bonus kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan bonus kepada karyawan
3. Perusahaan memberikan komisi kepada karyawan
 - A. Selalu memberikan komisi kepada karyawan
 - B. Sering memberikan komisi kepada karyawan
 - C. Kadang-kadang memberikan komisi kepada karyawan
 - D. Jarang memberikan komisi kepada karyawan
 - E. Tidak pernah memberikan komisi kepada karyawan
4. Perusahaan mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi
 - A. Selalu mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi
 - B. Sering mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi
 - C. Kadang-kadang mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi
 - D. Jarang mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi
 - E. Tidak pernah mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi

Variabel Efektivitas Kerja (Y)

1. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di perusahaan
 - A. Selalu mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di perusahaan
 - B. Sering mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di perusahaan
 - C. Kadang-kadang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di perusahaan
 - D. Jarang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di perusahaan
 - E. Tidak pernah mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di perusahaan
2. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan
 - A. Selalu mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan
 - B. Sering mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan
 - C. Kadang-kadang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan
 - D. Jarang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan
 - E. Tidak pernah mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan
3. Hasil yang dicapai saat ini sudah sesuai dengan target perusahaan
 - A. Selalu sesuai dengan target perusahaan
 - B. Sering sesuai dengan target perusahaan
 - C. Kadang-kadang sesuai dengan target perusahaan
 - D. Jarang sesuai dengan target perusahaan
 - E. Tidak pernah sesuai dengan target perusahaan
4. Karyawan menyenangi pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - A. Selalu menyenangi pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - B. Sering menyenangi pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - C. Kadang-kadang menyenangi pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - D. Jarang menyenangi pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - E. Tidak pernah menyenangi pekerjaan yang dikerjakan saat ini
5. Karyawan mencintai pekerjaannya saat ini
 - A. Selalu mencintai pekerjaannya saat ini
 - B. Sering mencintai pekerjaannya saat ini
 - C. Kadang-kadang mencintai pekerjaannya saat ini
 - D. Jarang mencintai pekerjaannya saat ini
 - E. Tidak pernah mencintai pekerjaannya saat ini

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Kompetensi (X1)

No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Toatl_X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25

21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	3	5	5	23
26	5	4	2	5	5	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	4	5	4	3	21
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	4	5	2	19
31	3	4	4	5	3	19
32	3	5	5	5	4	22
33	2	5	3	5	1	16
34	5	5	2	2	5	19
35	5	5	5	3	4	22
36	5	5	4	4	4	22
37	5	3	5	4	5	22
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	3	3	19
40	2	4	5	4	2	17
41	3	5	5	5	4	22
42	3	5	5	4	4	21
43	2	5	5	5	5	22
44	5	5	5	4	5	24
45	5	4	5	4	5	23
46	4	5	4	3	5	21
47	4	5	4	3	5	21

48	4	3	3	1	4	15
49	5	4	2	3	5	19
50	5	3	5	2	5	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	3	5	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	4	24
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	4	4	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	3	23
69	4	4	4	4	5	21
70	5	4	5	5	5	24
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	4	4	5	23
73	5	5	5	5	5	25
74	5	4	5	3	5	22

75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	3	19
77	5	5	5	4	4	23
78	5	4	1	4	5	19
79	5	5	5	4	4	23

Data Interval Variabel Kompetensi (X1)

Data Ordinal Variabel Pemberian Insentif (X2)

No. Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	3	3	3	4	13

25	5	3	5	5	18
26	5	4	4	5	18
27	5	4	4	4	17
28	3	5	5	4	17
29	4	5	4	5	18
30	4	5	3	5	17
31	5	5	5	4	19
32	5	5	2	4	16
33	4	4	1	3	12
34	5	3	3	2	13
35	4	3	5	5	17
36	5	5	4	5	19
37	5	5	5	5	20
38	5	5	1	5	16
39	3	2	4	5	14
40	3	4	5	4	16
41	3	5	4	4	16
42	5	5	4	5	19
43	4	3	5	3	15
44	4	4	2	2	12
45	4	4	1	3	12
46	4	5	2	4	15
47	5	5	3	5	18
48	5	3	5	5	18
49	5	4	5	4	18
50	5	4	5	4	18
51	5	5	5	5	20

52	3	4	3	4	14
53	5	5	4	5	19
54	5	5	5	5	20
55	4	3	4	3	14
56	5	5	5	5	20
57	5	3	4	5	17
58	5	3	4	5	17
59	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	4	4	4	4	16
63	5	5	5	5	20
64	5	3	4	5	17
65	5	5	4	5	19
66	5	3	4	5	17
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	4	19
69	5	5	5	5	20
70	5	4	4	4	17
71	5	5	5	5	20
72	5	5	5	5	20
73	5	5	5	5	20
74	5	5	3	5	18
75	5	4	4	5	18
76	4	4	5	4	17
77	4	3	5	4	16
78	5	5	4	5	19

79	5	5	5	5	20
----	---	---	---	---	----

Data Interval Variabel Pemberian Insentif (X2)**Data Ordinal Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

No. Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total_Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25

24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20
39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21
41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	2	3	2	4	4	15
44	3	5	2	4	5	19
45	3	3	3	4	5	18
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	1	5	5	21
48	5	5	3	5	5	23
49	5	3	3	5	5	21
50	5	2	4	4	2	17

51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	5	21
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	5	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	4	4	22
60	5	4	5	3	3	20
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	3	22
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	3	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	4	5	5	5	5	24
69	5	5	5	5	5	25
70	5	4	3	4	5	21
71	5	4	5	5	5	24
72	4	5	5	5	5	24
73	5	5	5	5	5	25
74	4	5	4	5	5	23
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	5	5	4	22
77	5	5	5	5	5	25

78	4	5	5	5	5	24
79	5	5	5	5	5	25

Data Interval Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kompetensi (X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.8	3.8	3.8
3.00	4	5.1	5.1	8.9
4.00	9	11.4	11.4	20.3
5.00	63	79.7	79.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.8	3.8	3.8
4.00	17	21.5	21.5	25.3
5.00	59	74.7	74.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.8	3.8	5.1
	3.00	3	3.8	3.8	8.9
	4.00	9	11.4	11.4	20.3
	5.00	63	79.7	79.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	2	2.5	2.5	3.8
	3.00	7	8.9	8.9	12.7
	4.00	16	20.3	20.3	32.9
	5.00	53	67.1	67.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	2	2.5	2.5	3.8
	3.00	7	8.9	8.9	12.7
	4.00	11	13.9	13.9	26.6
	5.00	58	73.4	73.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Variabel Pemberian Insentif (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.6	7.6	7.6
4.00	13	16.5	16.5	24.1
5.00	60	75.9	75.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	12	15.2	15.2	16.5
4.00	14	17.7	17.7	34.2
5.00	52	65.8	65.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.8	3.8	3.8
2.00	3	3.8	3.8	7.6
3.00	6	7.6	7.6	15.2
4.00	19	24.1	24.1	39.2
5.00	48	60.8	60.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	4	5.1	5.1	7.6
	4.00	17	21.5	21.5	29.1
	5.00	56	70.9	70.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Variabel Efektivitas Kerja (Y)**Y1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.8	3.8	5.1
	3.00	6	7.6	7.6	12.7
	4.00	15	19.0	19.0	31.6
	5.00	54	68.4	68.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	8	10.1	10.1	13.9
	4.00	14	17.7	17.7	31.6
	5.00	54	68.4	68.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	2	2.5	2.5	6.3
	3.00	10	12.7	12.7	19.0
	4.00	13	16.5	16.5	35.4
	5.00	51	64.6	64.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	18	22.8	22.8	25.3

	5.00	59	74.7	74.7	100.0
Total		79	100.0	100.0	

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	6	7.6	7.6	8.9
4.00	9	11.4	11.4	20.3
5.00	63	79.7	79.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X 1
X1_1	Pearson Correlation	1	.142	.119	.077	.590**	.612**
	Sig. (2-tailed)		.211	.295	.502	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1_2	Pearson Correlation	.142	1	.284*	.539**	.302**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.211		.011	.000	.007	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1_3	Pearson Correlation	.119	.284*	1	.391**	.100	.612**
	Sig. (2-tailed)	.295	.011		.000	.379	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1_4	Pearson Correlation	.077	.539**	.391**	1	.074	.653**
	Sig. (2-tailed)	.502	.000	.000		.515	.000

		N	79	79	79	79	79	79
X1_5	Pearson Correlation		.590**	.302**	.100	.074	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.379	.515		.000
	N		79	79	79	79	79	79
TOTAL_X1	Pearson Correlation		.612**	.655**	.612**	.653**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N		79	79	79	79	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES= X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	79	100.0
-------	----	-------

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	TOTAL_X2
X2_1 Pearson Correlation	1	.395**	.315**	.482**	.693**

		Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.000
		N	79	79	79	79	79
X2_2	Pearson Correlation		.395 **	1	.202	.408 **	.668 **
	Sig. (2-tailed)		.000		.075	.000	.000
	N		79	79	79	79	79
X2_3	Pearson Correlation		.315 **	.202	1	.484 **	.753 **
	Sig. (2-tailed)		.005	.075		.000	.000
	N		79	79	79	79	79
X2_4	Pearson Correlation		.482 **	.408 **	.484 **	1	.795 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000
	N		79	79	79	79	79
TOTAL_X 2	Pearson Correlation		.693 **	.668 **	.753 **	.795 **	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	
	N		79	79	79	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.352**	.455**	.396**	.083	.699**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.466	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_2	Pearson Correlation	.352**	1	.380**	.494**	.467**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_3	Pearson Correlation	.455**	.380**	1	.382**	.137	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.227	.000
	N	79	79	79	79	79	79
Y1_4	Pearson Correlation	.396**	.494**	.382**	1	.317**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.004	.000
	N	79	79	79	79	79	79

Y1_5	Pearson Correlation	.083	.467**	.137	.317**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.466	.000	.227	.004		.000
	N	79	79	79	79	79	79
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.699**	.767**	.750**	.686**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	79	100.0
-------	----	-------

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Lampiran 5. Uji Korelasi

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 Y
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Kompetensi	Pemberian Insentif	Efektivitas Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.423**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	79	79	79
Pemberian Insentif	Pearson Correlation	.423**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	79	79	79
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	.613**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	79	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lamipran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Insentif, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.452	2.02848

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Kompetensi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273.178	2	136.589	33.195	.000 ^b
	Residual	76	4.115		
	Total	78			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Kompetensi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.367	2.393		1.407	.164
	Kompetensi	.531	.104	.473	5.118
	Pemberian Insentif	.395	.110	.331	3.579

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3693/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Davinsi Airindo Tilongkabila

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Afrizal A. Kalay
NIM : E2118102
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. DAVINSI AIRINDO TILONGKABILA KABUPATEN BONE BOLANGO
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DENGAN ADANYA PEMERIAN INSENTIF TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. DAVINSI AIRINDO TILONGKABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 17 November 2021

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 121/DA/5B/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irwan Hala

Jabatan : manager

Nama perusahaan : PT.Davincy airindo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Moh.afrizal a kalay

Nim : E2118102

Program Studi : Manajemen-Fakultas Ekonomi

Universitas : Universitas Icshan Gorontalo

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT.davincy airindo dengan judul penelitian “Pengaruh efektivitas **“Pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT.Davincy Airindo Tilongkabila Kabupaten Bonebolango”**

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan dengan seperlunya.


Gorontalo 21 mei 2022
Irwan Hala

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 056/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Mohamad Afrizal A. Kalay
NIM : E2118102
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Davincy Airindo Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 24%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

DR. MUSAFIR, SE., M.SI
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 28 Mei 2022
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si

NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

file skripsi afrizal a kalay 2022.docx

AUTHOR

MOH.AFRIZAL KALAY

WORD COUNT

14573 Words

CHARACTER COUNT

85393 Characters

PAGE COUNT

117 Pages

FILE SIZE

2.0MB

SUBMISSION DATE

May 27, 2022 4:28 PM GMT+8

REPORT DATE

May 27, 2022 4:32 PM GMT+8

● 24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 22% Internet database
- Crossref database
- 6% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)