

**PENGARUH INSENTIF DAN ETOS KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN BONE BOLANGO**

Oleh

MELLYANA ISMAIL

E.21.16.090

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



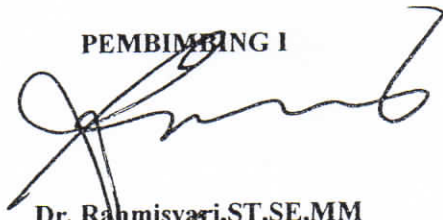
**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH INSENTIF DAN ETOS KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN BONE BOLANGO


Oleh
MELLYANA ISMAIL
E.21.16.090

SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing
Gorontalo, 07 Juli 2020

PEMBIMBING I


Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM
NIDN.: 0929117202

PEMBIMBING II


Agus Susanto naue, SE., M.Si
NIDN : 0922087002

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH INSENTIF DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONE BOLANGO

Oleh
MELLYANA ISMAIL
E2116090

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Rosmina Hiola, SE., Msi
2. Wiwin L. Husin, SE., Msi
3. Syaiful Pakaya, SE., MM
4. Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
5. Agus S. Naue, SE., Msi



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Arawan, S.Psi, SE., MM
NIDN : 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen



Eka Zahra Solikahan, SE., MM
NIDN : 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan 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 dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 1 May 2020
Yang membuat pernyataan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri ” (QS. Ar Ra’d : 11).

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”(QS. An Najm : 39).

“ Barangsiapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya syurga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Hurairah radhiallahu anhu) ”

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNya kami menyembah dan kepadaNya kami mohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasihku kepada :

1. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku, terima kasih atas kasih sayang, doa, serta dukungan terbaiknya selama ini.
2. Keluarga besarku yang tercinta terimakasih atas dukungannya selama ini.
3. Sahabat-sahabat terbaikku (Indri, Nifan, Jessica, Vera, Dinda, Anti, Rini, Indy) terimakasih atas motivasi dan pemecahan masalah dalam penyusunan skripsi ini.
4. Sahabat-sahabat Lanciaku (Yucitra, Susanti, Mona) terimakasih atas dukungan dan semangatnya untuk penyusunan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuanganku (Abdurrahman, Alfa, Christy, Faranika)
6. Calon imamku yang tersayang yang selalu memotivasi dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini yaitu Sunandar Harmain SM.

“TETAP SEMANGAT PERJUANGAN MASIH PANJANG BRO, SIST”

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt karena berkat rahmat dan iradah-Nya sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini dengan judul “Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan dapat diatasi. Dalam penyusunan skripsi ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM selaku Pembimbing I, Bapak Agus Susanto Naue, SE., MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya

usulan penelitian ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dan tak lupa penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada keluarga dan kedua orang tua yang selama ini memberikan *support* dan semangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Gorontalo.....2020

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh insentif dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango, menggunakan metode survey, metode pengumpulan data menggunakan kusioner kepada responden Analisis menggunakan path analisis Hasil penelitian ini menunjukkan dimana variabel insentif (X1), dan etos kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) senilai 0,748 atau 74,8% dan penyebab lain 25,2% yang ditentukan oleh penyebab lain yang tidak diuji dalam model ini

Insentif (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,634, dan etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,404

Kata Kunci : insentif, etos kerja dan efektivitas kerja pegawai

| DAFTAR ISI | HAI |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL..... | I |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | II |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | III |
| PERNYATAAN..... | IV |
| KATA PENGANTAR..... | V |
| ABSTRAK..... | VII |
| DAFTAR ISI..... | VIII |
| DAFTAR TABEL..... | X |
| DAFTAR GAMBAR..... | XI |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | XII |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian..... | 7 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.4.1. Manfaat Teoritis | 7 |
| 1.4.2. Manfaat Praktis..... | 8 |
| 1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti..... | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..... | 9 |
| 2.1. Kajian Pustaka..... | 9 |
| 2.1.1. Pengertian Insentif | 9 |
| 2.1.2. Tujuan Pemberian Insentif..... | 10 |
| 2.1.3. Dasar dan Sistem Pengupahan Insentif..... | 11 |
| 2.1.4. Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif..... | 12 |
| 2.1.5. Jenis-Jenis Insentif..... | 15 |
| 2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pemberian Insentif..... | 17 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.7. Pengaruh Insentif Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai..... | 17 |
| 2.1.8. Pengertian Etos Kerja..... | 18 |
| 2.1.9. Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja..... | 19 |
| 2.1.10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja..... | 21 |
| 2.1.11. Karakteristik Etos kerja..... | 22 |
| 2.1.12. Pengertian Efektivitas Kerja..... | 24 |
| 2.1.13. Pandangan Tentang Efektivitas dan Kinerja..... | 25 |
| 2.1.14. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja..... | 26 |
| 2.1.15. Kriteria Efektivitas..... | 27 |
| 2.2. Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| 2.3. Hipotesis..... | 30 |
| BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN..... | 31 |
| 3.1. Objek Penelitian..... | 31 |
| 3.2. Metode Penelitian..... | 31 |
| 3.2.1. Operasional Variabel Penelitian | 31 |
| 3.2.2. Populasi dan Sampel..... | 33 |
| 3.2.3. Jenis dan Sumber Data | 34 |
| 3.2.4. Teknik Pengumpulanb Data..... | 35 |
| 3.2.5. Prosedur Penelitian..... | 36 |
| 3.2.6. Metode Analisis..... | 39 |
| 3.2.7. Pengujian Hipotesis | 41 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 42 |
| 4.1.1. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango..... | 42 |
| 4.1.2. Visi Misi | 43 |
| 4.1.3. Analisis Karakteristik Responden | 43 |
| 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas | 45 |
| 4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 45 |
| 4.2.2. Analisis Variabel Penelitian | 47 |
| 4.3. Analisis Data Statistik | 51 |
| 4.4. Pengujian Hipotesis | 53 |
| 4.4.1. Insentif dan Etos Kerja Secara Simultan Berpengaruh | |

| | |
|--|-----------|
| Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai(Y)..... | 53 |
| 4.4.2 Insentif(X1) Secara Parsial Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai(Y)..... | 54 |
| 4.4.3 Etos Kerja(X2) Secara Parsial Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai(Y)..... | 54 |
| 4.4.4 Pengujian Hipotesis Variabel Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai..... | 55 |
| 4.5. Pembahasan | 55 |
| 4.5.1. Pengaruh Insentif dan Etos Kerja secara Simultan Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai..... | 55 |
| 4.5.2. Pengaruh Insentif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai..... | 56 |
| 4.5.3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai..... | 58 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 60 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 60 |
| 5.2. Saran..... | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA | 62 |

| DAFTAR GAMBAR | HAL |
|--|------------|
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| Gambar 3.2. Hasil Struktur Analysis Path | 38 |
| Gambar 4.1. Hubungan antara X1 Dan X2 Terhadap Y | 52 |

| DAFTAR TABEL | HAL |
|--|------------|
| Tabel 3.1. Matrix Oprasional Variabel Penelitian..... | 30 |
| Tabel 3.2. Pernyataan Dengan Skala Likert | 31 |
| Tabel 3.3. Jumlah Populasi Penelitian..... | 32 |
| Tabel 3.4. Koefisien Korelasi..... | 36 |
| Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 42 |
| Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan..... | 42 |
| Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel insentif | 43 |
| Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos kerja (X2)..... | 43 |
| | 44 |
| Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas kerja pegawai (Y)..... | 44 |
| Tabel 4.7. Kriteria Interpretasi Skor..... | 45 |
| Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Insentif | 46 |
| Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel etos kerja | 46 |
| | |
| Tabel 4.11. Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas kerja pegawai (Y)..... | 48 |
| Tabel 4.12. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh (X1) Dan (X2) Secara Simultan Dan Signifikan Terhadap (Y)..... | 52 |
| Tabel 4.13. Pengujian Hipotesis Variabel Tanggung Jawab, Penghargaan Dan Dukungan Terhadap Efektivitas kerja | 54 |

| | DAFTAR LAMPIRAN | HAL |
|----------|--|------------|
| Lampiran | 1: Kuesioner | 64 |
| Lampiran | 2: Data Ordinal Variabel X1 | 70 |
| Lampiran | 3: Data Ordinal Variabel X2..... | 72 |
| Lampiran | 4: Data Ordinal Variabel Y | 75 |
| Lampiran | 5: Data Interval Variabel | 77 |
| Lampiran | 6: Uji Validitas dan Reliabilitas X1 | 78 |
| Lampiran | 7: Uji Validitas dan Reliabilitas X2 | 79 |
| Lampiran | 8: Uji Validitas dan Reliabilitas Y | 79 |
| Lampiran | 9: Output Regresi | 81 |
| Lampiran | 10: Surat Keterangan Penelitian | 83 |
| Lampiran | 11: Surat Keterangan Bebas Plagiasi | 84 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini menuntut organisasi untuk memiliki keunggulan bersaing. Agar organisasi dapat bertahan menghadapi persaingan, organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kerja baik yang dapat bertahan menghadapi persaingan dengan organisasi lain (Fatdina, 2009).

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia organisasi (Setyaningdyah, 2013). Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh dalam suatu organisasi, karena pegawai dituntut harus berkualitas dan efektif dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Efektivitas kerja merupakan sikap yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang diinginkan. Pencapaian yang diharapkan dalam hal ini berupa keberhasilan terhadap segala sesuatu yang menjadi sasaran kerja. Efektivitas kerja merupakan sebuah ukuran berhasil atau tidaknya organisasi melaksanakan kegiatannya, karena itu efektivitas kerja yang tinggi selalu diinginkan dan diharapkan oleh setiap organisasi. Hasil penelitian ini

dapat diasumsikan bahwa etos kerja, disiplin kerja merupakan satu alternatif yang dapat dijadikan pemikiran untuk meningkatkan efektivitas kerja (Sitepu, 2015)

Menurut (Denison, 2010:15) efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan. Agar pelaksanaan efektifitas berjalan dengan baik maka perlu adanya insentif. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan, kesalahan dan penyelewengan Insentif merupakan suatu tunjangan atau upah yang di berikan kepada pegawai yang memiliki semangat dan prestasi dalam bekerja, agar memotivasi mereka untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal.(Pinem, 2015) Hasil penelitian oleh (Pinem, 2015) menunjukkna bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningktan efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa insentif dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam mengukur sikap para individu guna mendorong untuk bekerja

Menurut Hasibuan (2013:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi atau melebihi prestasinya oleh pihak pemimpin organisasi agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi yang sifatnya tidak tetap.

Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.insentif yang diberikan instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas pegawai.(Rahmi Nisa, 2014)

Adapun Indikator insentif menurut (Welly Fedrian, 2016) adalah 1) menghargai prestasi kerja, 2) menjamin keadilan, 3) mempertahankan pegawai, 4) memenuhi peraturan.

Selain insentif, faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja adalah Etos kerja. Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari diri pegawai agar dapat memberikan makna terhadap suatu yang mendorong seorang pegawai untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Menurut Sinamo (Welly Fedrian, 2016) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap - sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Dimensi etos kerja adalah 1) penilaian hasil kerja, 2) pandangan kerja, 3) kerja butuh ketekunan.

Apabila pada suatu instansi pegawai memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif dan kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Perpaduan antara pemberian insentif dan etos kerja merupakan perpaduan yang tepat apabila keduanya dioptimalkan maka akan dapat meningkatkan efektivitas

kerja khususnya pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Dengan demikian suatu lembaga atau organisasi dapat tercapai tujuannya di karenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak di pungkiri juga akan meningkatkan hasrat kerja mereka, selain itu dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Adapun beberapa elemen yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, faktor kepemimpinan, serta pemberian insentif bagi pegawai.

Disamping pemberian insentif yang mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai juga tidak terlepas dari etos kerja pegawai itu sendiri. Dimana etos kerja adalah cara pegawai menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya

cara berfikir, bersikap dan bertindak laku di pengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan wawancara dengan ibu Meryati Kohiyo di peroleh informasi bahwa efektivitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari 1) kemampuan menyesuaikan diri, yaitu masih ada pegawai yang belum bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar artinya komunikasi sesama rekan kerja belum baik. 2) produktivitas kerja, yaitu masih ada pegawai yang belum memiliki produktivitas kerja yang tinggi misalnya dilihat dari capaian kerjanya itu belum tercapai, contohnya masih ada salah satu pekerjaan yang tidak di selesaikan dengan tepat waktu. 3) kepuasan kerja, yaitu masih ada pegawai yang masih belum puas dengan pekerjaannya. 4) pencapaian sumber daya manusia, yaitu masih ada pegawai yang memiliki pendidikan yang rendah sehingga dukungan dari pimpinan untuk mengembangkan diri pegawai belum dilaksanakan secara efektif. 5) kemampuan untuk berhasil, yaitu masih ada pegawai yang belum termotivasi untuk memiliki prestasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis akan melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Insentif Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Di Kabupaten Bone Bolango”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan di Kabupaten Bone Bolango.
2. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan di Kabupaten Bone Bolango.
3. Seberapa besar pengaruh etos kerja secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Bone Bolango.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh insentif dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian etos kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Bone Bolango.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk pengembangan pengetahuan yang berkaitan dengan teori dan konsep-konsep ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai.

1.4.2. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam mengambil kebijakan dengan peningkatan etos kerja, efektivitas kerja pegawai dan sebagai masukan bagi pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan guna menciptakan pemberian insentif yang adil.

1.4.3. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan pengetahuan dalam menganalisis masalah-masalah sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian insentif dan etos kerja serta untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optima

1, yang dimaksudkan sebagai pemdapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar efektivitas kerja atau profitabilitas organisasi.

Untuk meningkatkan Efektivitas kerja yang lebih bail kebanyakan organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawannya. Berbagai macam sistem insentif yang dikenal saat ini adalah sistem insentif pada level individual dan sistem insentif tim. Sebelum menjelaskannya terlebih dahulu kita mengetahui terlebih dahulu tentang pengertian insentif.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat

(Mayangsari, 2013).

Menurut (Mangkunegara,2011:89) “insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

(sibuan Melayu S.P,2013: 118), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Mangkunegara (2011: 89), mengemukakan bahwa “insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif sebagai bentuk motivasi bagi para pegawai sebagai upaya untuk bekerja dengan baik dan agar dapat meningkatkan hasil kerjanya yang lebih tinggi dengan demikian gairah kerja dan motivasi seorang pegawai dapat meningkat, Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang banyaknya tergantung dari prestasi yang dicapai

2.1.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kerja karyawan sehinggakaryawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan Kinerja Pegawai insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya. Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar organisasi sehingga *Output* dihasilkan dapat meningkat daripada *Input* dan akhirnya Kinerja Pegawai dapat meningkat.

2.1.3. Dasar dan Sistem Pengupahan Insentif

Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja. Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo dalam Diviani (2015), adalah sebagai berikut:

- a. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
- b. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
- c. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
- d. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat

mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.

- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

2.1.4. Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif

Menurut Hasibuan Melayu S. P (2013:35), pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasilkerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul dimana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian

kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5 Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai

bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.5. Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Nawawi Hadari (2011:317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi padapencapaian tujuan organisasinya

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut Siagian Sondang P. (2010:268), jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain:

1. Rencana insentif individu

. Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok Insentif individu adalah:

- a. *Piece work* (upah per *output*) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Executifes incentives* (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- e. *Maturity curve* (kurva “kematangan”) adalah 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. Rencana insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasikerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pemberian Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut Siagian (2010:265) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat kerja
3. Produktivitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan Perundang-undangan.

2.1.7. Insentif dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Pegawai adalah modal utama yang paling berharga dan secara langsung berpengaruh terhadap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta, apabila

dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Suatu organisasi atau instansi pemerintahan harus didukung oleh pegawai yang memiliki kecakapan sebab pegawai lah memiliki peran dalam menjalankan roda kehidupan organisasi tersebut. (Rahmi Nisa, 2014)

Dengan adanya insentif, diharapkan Aparatur Sipil Negara mampu meningkatkan efektifitas kerja, kualitas kerja, masukan yang bertujuan memajukan instansi, menurunkan tingkat absensi maupun *turnover*, sehingga hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk bersungguh-sungguh bekerja lebih giat bersemangat dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berdampak juga menurunkan angka korupsi dikalangan pegawai tersebut. Pada penelitian ini pengukuran insentif berdasarkan teori yang diadopsi dari hasil penelitian (Welly Fedrian, 2016) adalah 1) menghargai prestasi kerja, 2) menjamin keadilan, 3) mempertahankan pegawai, 4) memenuhi peraturan.

2.1.8. Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (Darodjat, 2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat disebut etos. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah. (Hakim, 2017)

Menurut Chong dan Trai dalam Wirawan (2007: 97) Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan. Selanjutnya Sinamo (2005: 111) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. (Hakim, 2017)

Berpijak beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu sikap, yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Maka jika seseorang suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas.

2.1.9 Aspek - aspek penugukuran etos kerja

(Handoko ,2003: 87) mengemukakan aspek pengukuran dalam etos kerja yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pemberin semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.

2. Aspek motif social, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu object keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan di perlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja pegawai.
3. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan pegawai memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya kerja dan aktivitas kerjanya.

(Miller, Wochr dan Hudspeth (,2000: 56) istilah etos kerja mengacu pada etos kerja keyakinan, nilai, dan prinsip-prinsip yang menuntun setiap individu menafsirkan dan bertindak berdasarkan hak dan tanggung jawab pekerjaan mereka dalam konteks kerja pada waktu tertentu. Keyakinan, nilai-nilai dan prinsip-prinsip ini dipengaruhi oleh dan pada gilirannya memberikan kontribusi terhadap prinsip-prinsip dan nilai-nilai utama dari suatu organisasi kerja. Dengan demikian, perilaku etis di tempat kerja harus di pertimbangkan dalam hal interaksi antara etos kerja individu dan standar etika yang melekat dalam konteks bekerja di mana setiap individu mengambil peran.

(Chaplin ,2001: 67) dimensi etos kerja dapat dibagi menjadi 5, dimana dimensi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai

1. Penilaian hasil kerja (*performance assesment*);
2. Pandangan kerja (*Employment outlook*);

3. Kerja sebagai aktivitas (*Work as an activity*);
4. Kerja butuh ketekunan (*Work it took persistence*);
5. Kerja sebagai bentuk ibadah (*work as a form of worship*),

2.1.10 Faktor-faktor Yang mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu:

- Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

- Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

- Social Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

- Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

- Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

- Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

- Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi, etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

2.1.11 Karakteristik Etos kerja.

- 1 Orang yang memiliki etos kerja dalam dirinya akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah

- 2 Melekat jiwa pemimpin dalam dirinya

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang

lain, agar orang lain tersebut dapat berbuat sesuai dengan keinginannya. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*), sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.

3 Mengisi waktu

Waktu menurutnya adalah aset yang sangat berharga, adalah suatu wadah yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah dan dipetik hasilnya pada waktu yang lainnya.

4. Tidak pernah merasa puas untuk berbuat kebaikan dan tidak malas serta tidak pernah mengenal lelah dalam bekerja

5. Eisien.

Memiliki arah jauh ke depan. sebab ada suatu pandangan, bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi dimana yang akan datang.

6. Memiliki jiwa berwiraswasta

Dia memiliki semangat wiraswasta yang tinggi, tahu memikirkan segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap renungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.

7. Bersaing secara sehat

Dia tidak pernah akan menyerah pada kelemahan .

8. Mandiri

Memiliki semangat jihat sebagai etos kerjanya, adalah jiwa yang merdeka.

9. Selalu ingin memiliki sifat keilmuan

Seseorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* karena sifat pribadinya yang kritis

10. Memiliki wawasan yang luas

Wawasan yang luas, seorang menjadi orang yang bijaksana. Mampu membuat keputusan yang tepat, serta setyang tepat

Menurut (Sinamo, 2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Dimensi etos kerja menurut Chaplin (Fedrian, 2016), “dimana dimensi ini dijadikan *Grad teori* dalam penelitian ini adalah”

1) Penilaian hasil kerja,

- a. Perhatian terhadap kondisi
- b. Penilaian positive

2) Prinsip kerja,

- a. Aktivitas yang bermakna
- b. Kharisma/wibawa

3) Kerja sebagai aktivitas,

- a. Butuh ketekunan

- b. Datang lebih awal

2.1.12 Pengertian Efektivitas Kerja

(Hakim, 2017) “Efektivitas kerja mempunyai berbagai macam pengertian menurut para ahli, namun secara umum memang belum ada kesesuaian pendapat mengenai konsep efektivitas hal tersebut dikarenakan para ahli dalam merumuskan pengertian efektivitas hanya memandang dari sudut bidang kajian dan disiplin ilmu tertentu”:

Menurut Sedarmayanti, 2011: 59 “Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat”

Menurut Nitisemito (Pinem, 2015) “efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil dikehendaki tanpa menghiraukan faktor- faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat dan lain-alat yang telah dikeluarkan/ digunakan”. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Sedangkan menurut Effendi, “efektivitas kerja adalah pencapaian suatu tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan waktu yang ditetapkan dan individu yang ditentukan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

2.1.13 Sudut Pandang Tentang Efektivitas

Pendekatan tujuan dalam organisasi ditujukan untuk melaksanakan evaluasi efektivitas dan pemikiran dari organisasi, kelompok dan individu dengan selalu melakukan pemeriksaan mengenai target pencapaian tujuan yang dapat digunakan oleh masyarakat luas (Manahan P. Tampubolon, 2007).

Efektivitas dapat terjadi pada individu pegawai, kelompok atau tim kerja, maupun organisasi secara keseluruhan yang tergabung dalam sistem kerja. Efektivitas kerja lebih memandang pada pencapaian tujuan atau pada pekerjaannya, sedangkan kinerja lebih tertuju pada pelaksanaannya. Pelaksanaan akan menjadi lebih baik bila didukung oleh sistem kerja yang baik. Untuk lebih memahami keterkaitan antara efektivitas kerja dengan kinerja, dapat dijelaskan dalam pendekatan penilaian kinerja

2.1.14 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Tangkilisan (Fedrian, 2016), mengemukakan bahwa yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah faktor internal dan eksternal dapat digambarkan pada skema teori berikut:

1. Faktor internal

Faktor internal ini meliputi sebagai keseluruhan faktor yang ada dan berkaitan dengan organisasi itu sendiri terdapat sekelompok orang yang melakukan aktivitas

kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, faktor-faktor itu saling mempengaruhi lebih jauh diuraikan pula bahwa terdapat azas-azas penting dalam faktor internal sebagai berikut: (a) Departemenisasi, kegiatan menyusun satuan-satuan organisasi, (b) Fleksibilitas, keadaan dimana struktur organisasi mudah diubah untuk disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan yang datangnya dari lingkungan organisasi, (c) Rentangan kontrol, terbanyak satuan bawahan langsung yang dapat dipimpin dengan baik oleh atasan, (d) Berkelangsungan, kondisi organisasi untuk memberikan dukungan dengan berbagai sumber daya yang dimiliki agar aktivitas organisasi berjalan terus, (e) kepemimpinan, (leading) yaitu proses pemerintah dan mempengaruhi agar kegiatan atau pekerjaan yang saling terkait dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, (f) keseimbangan, satuan-satuan organisasi ditempatkan pada struktur organisasi sesuai dengan perannya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal mencakup suatu jaringan hubungan-hubungan pertukaran dengan sejumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi-transaksi dengan tujuan untuk memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan organisasi yang kondusif dan proses transformasi nilai inovasi maupun norma sosial yang ada.

2.1.15 Kriteria Efektivitas

Efektivitas erat kaitannya dengan sebuah organisasi. Organisasi dalam mencapai tujuannya berdasarkan kepada langkah-langkah atau program yang telah ditentukan. Program tersebut dapat dikatakan berhasil apabila telah sesuai dengan visi

dan misi dari organisasi. Antara penyusunan program kepada pencapaian visi dan misi dapat dikatakan efektif, apabila telah sesuai dengan kriteria dari efektivitas. Adapun kriteria efektivitas dari sebuah organisasi ditentukan oleh lima unsur yang dikemukakan oleh Gibson, yaitu:

1. Hasil produksi, hasil produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi.
2. Efisiensi, efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi.. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.
3. Kepuasan, kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
4. Penyesuaian, penyesuaian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal.
5. Kelangsungan, kelangsungan sebagai kriteria efektivitas yang mengacu kepada tanggung jawab organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang. (Gibson dalam Pabundu, 2006:129-130)

Efektivitas kerja merupakan sikap yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang diinginkan. Pencapaian yang diharapkan dalam hal ini berupa keberhasilan terhadap segala sesuatu yang menjadi sasaran kerja. Untuk mencapai keefektifan dan keberhasilan dalam suatu organisasi diperlukan adanya beberapa indikator yaitu: 1) Produktivitas kerja 2)

pemanfaatan. Dimensi efektivitas kerja yang dijadikan dasar teori dalam penelitian ini menurut Sitepu (Fedrian,2016), adalah

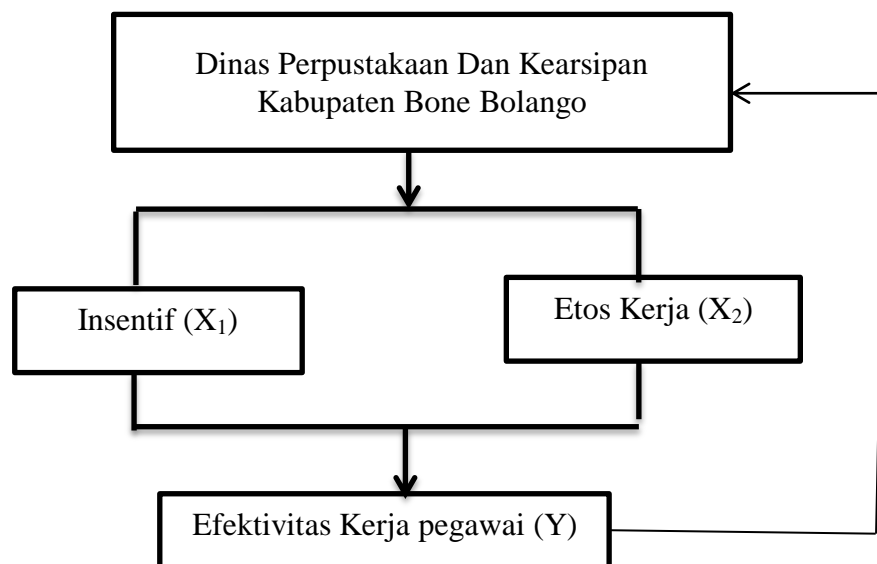
- 1) Kemampuan menyesuaikan diri,
 - a. Menyesuaikan diri terhadap perubahan
 - b. Dapat bersosialisasi dengan teman kerja
- 2) Produktivitas
 - a. Selalu berusaha sendiri
 - b. Meningkatkan kualitas hasil kerja
- 3) Pencapaian sumber daya
 - a. Kontribusi dari pegawai
 - b. Kontribusi dari atasan
- 4) Kemampuan untuk berhasil
 - a. Penilaian prestasi kerja
 - b. Hubungan yang harmonis dilingkungan kerja

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah di jelaskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Dengan adanya insentif, Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja, kualitas kerja,

pemikiran yang bertujuan meningkatkan lembaga , menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berefek juga menurunkan angka korupsi dikalangan pegawai tersebut.

Lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dikemukakan maka menjadi hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Incentif dan etos kerja secara simutan berpengaruh positive dan significant terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango.

2. Insentif secara parsial berpengaruh positive dan significant terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango.
3. Etos kerja secara parsial berpengaruh positive dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objec dalam penelitian ini adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango. Sedangkan yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian dari populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu insentif (X₁), dan etos kerja (X₃).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu efektivitas kerja (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|-----------------------------------|---------------------------|---|---------|
| <i>Insentif</i> (X ₁) | Menghargai prestasi kerja | <ul style="list-style-type: none"> Berdasarkan prestasi Meningkatkan semangat kerja | Ordinal |
| | Menjamin keadilan | <ul style="list-style-type: none"> Sesuai dengan standar Adil dan merata | |
| | Mempertahankan pegawai | <ul style="list-style-type: none"> Mendapatkan dukungan Sistem insentif | |
| | Mematuhi peraturan | <ul style="list-style-type: none"> Kebijakan tertulis Memahami system insentif | |
| Etos kerja (X ₂) | Penilaian hasil kerja | <ul style="list-style-type: none"> Peduli terhadap situasi Penilaian positif | Ordinal |
| | Pandangan kerja | <ul style="list-style-type: none"> Aktivitas yang bermakna Wibawa | |
| | Ketekunan | <ul style="list-style-type: none"> Butuh ketekunan Datang lebih awal | |

Sumber : Variabel X₁ : Fedrian 2016

Variabel X₂: Fedrian,2016)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|-------------------------------|-----------------------------|---|---------|
| Efektivitas kerja Pegawai (Y) | Kemampuan menyesuaikan diri | <ul style="list-style-type: none"> Menyesuaikan diri terhadap perubahan Dapat bersosialisasi dengan teman kerja | Ordinal |
| | Produktivitas | <ul style="list-style-type: none"> Selalu berusaha sendiri Meningkatkan kualitas hasil kerja | |
| | Pencapaian Sumber daya | <ul style="list-style-type: none"> Kontribusi dari pegawai Kontribusi dari atasan | |
| | Kemampuan untuk berhasil | <ul style="list-style-type: none"> Penilaian prestasi kerja Hubungan yang harmonis dilingkungan kerja | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> | |

Sumber : Fedrian (2016)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) alternatif, dimana dari setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3. Bobot Nilai

| Pilihan | Bobot |
|------------------------|-------|
| Selalu | 5 |
| Sering | 4 |
| Kadang-kadang (Netral) | 3 |

| | |
|--------------|----------|
| Jarang | 2 |
| Tidak Pernah | 1 |

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diBelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango sebanyak 42 orang Populasi yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango dapat dilihat pada Tabel berikut 3.4. berikut :

Tabel 3.4 Jumlah populasi

| No | Bagian | Jumlah |
|----|---------------------------------|------------------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 orang |
| 2 | Bidang Kearsipan | 3 orang Anggota |
| 3 | Staff Kearsipan | 10 orang Anggota |
| 4 | Bidang Pengolahan Bahan Pustaka | 7 orang Anggota |
| 5 | Tata Usaha | 3 orang Anggota |
| 6 | Staff | 15 orang Anggota |
| | Total | 42 orang |

Sumber : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada

populasi (Sugiyono, 2010). Menurut (Sugiyono,2007:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango terbatas sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang, tidak termasuk pimpinan. dengan pertimbangan bahwa pimpinan yang menilai efektivitas kerja pegawai

3.2.3. Jenis dan Sumber 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 disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu object. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah lokasi Penelitian.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sebaran questioner kepada subject, hasil pengamatan langsung di lokasi serta hasil interview.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada object penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi 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 pimpinan dan staff pada object penelitian.
3. Quesioner, dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objective sudah pasti dibutuhkan instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2016:177) menunjukan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3

maka item tersebut dinyatakan tidak valid Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak

berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koeficient reliabilitas dan apabila koefisien. reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

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

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah variance dalam setiap instrumen

S = Variance total instrument

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu teknik transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerical 1,2,3, 4,dan 5 setiap scor yang didapatkan akan memiliki tingkat ukuran ordinal. Nilai numerical tersebut dianggap sebagai objecl dan kemudian memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (alternatif jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

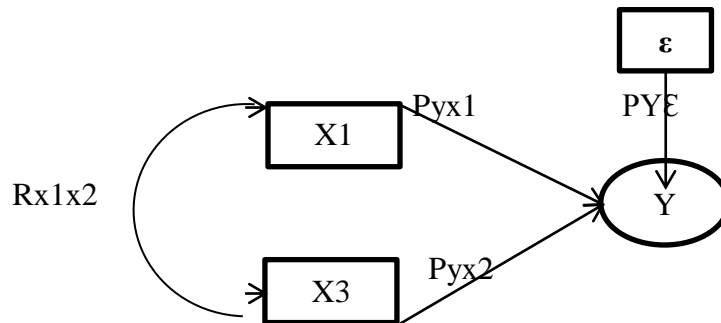
$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas – daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kelompok melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Persepsi Dukungan organisasi Terhadap perilaku kewarganegaraan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.2. Hasil Struktur Analisis Path

Keterangan :

X1= Insentif

X2= Etos kerja

Y = Efektivitas kerja pegawai

ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa insentif (X1), berpengaruh langsung terhadap (Y), etos kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap Efektivitas kerja pegawai (Y) Insentif (X1) memiliki hubungan korelasi dengan etos kerja (X2), serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol epsilon (ϵ). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{Y\epsilon}$

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan structural, yaitu :

$$Y = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 \epsilon$$
2. Menghitung matriks korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matriks invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur γ_i ($i = 1, \text{ dan } 2$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi nilai keseluruhan X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain (γ_3)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = (\gamma_i) (\gamma_i); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$
9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Bone Bolango

Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Bone Bolango Nomor 54 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango adalah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan, pelayanan perpustakaan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memiliki peran strategis dalam meningkatkan sumber daya manusia Kabupaten Bone Bolango melalui upaya pelayanan kepada masyarakat khususnya di wilayah Kabupaten Bone Bolango sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango menempati gedung baru yang berada di jalan Prof. Dr. Ing. BJ. Habibie Desa Moutong Kecamatan Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango, dengan Struktur Organisasi Berdasarkan pada Peraturan Bupati Kabupaten Bone Bolango Nomor 54 Tahun 2016 tentang Susunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

4.1.2 Visi Misi

Visi : “Menjadikan perpustakaan dan kearsipan sebagai pusat informasi untuk mencerdaskan masyarakat dan penyelenggaraan kearsipan daerah”.

Misi : . a. “Mewujudkan minat baca masyarakat”.

b “Mewujudkan penyelenggaraan kearsipan yang berkualitas”.

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 41 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

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

Tabel 4.1: Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Presentasi (%) |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Laki – laki | 18 | 43,9 |
| Perempuan | 23 | 56,1 |
| Total | 41 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 18 orang atau sekitar 43,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 23 orang atau 56,1%. Hal ini menunjukkan responden perempuan lebih dominan dari pada responden laki – laki

1. Usia Responden

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

| Umur (Tahun) | Frekwensi (orang) | Persentase (%) |
|--------------|-------------------|----------------|
| 20-30 | 11 | 26,9 |
| 31-40 | 21 | 51,2 |
| 41-50 | 7 | 17,0 |
| 51-60 | 2 | 4,9 |
| Jumlah | 41 | 100 |

Sumber : Data Primer

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 26,9%, usia antara 31 – 40 sebanyak 21 orang atau sekitar 51,2% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 7 orang atau sekitar 17,0% dan usia antara 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 4,9%

3. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 : Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan

| Pendidikan | Jumlah (Orang) | Presentasi (%) |
|------------|----------------|----------------|
| SMU | 7 | 17,0 |
| Diploma | 11 | 26,9 |
| Sarjana | 19 | 46,4 |
| Magister | 4 | 9,7 |
| Total | 41 | 100 |

Sumber : Data Primer, diolah

Jenjang pendidikan dari 41 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 7 orang atau sekitar 17,0% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 11 orang (26,9%) Sarjana sebanyak 19 orang (46,4%). dan tingkat pendidikan Magister sebanyak 4 orang (9,7%)

4.2.1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 36 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$.

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif (X1)

| Variabel | No Item | Validitas | | Reliabilitas | |
|----------|---------|---------------------------|-------|---------------|----------|
| | | Koef. Korelasi (r hitung) | Ket | Koef Alpha | Ket |
| X1 | 1 | 0,311 | Valid | 0,769 > 0,60, | Reliabel |
| | 2 | 0,474 | Valid | | |
| | 3 | 0,522 | Valid | | |
| | 4 | 0,520 | Valid | | |
| | 5 | 0,361 | Valid | | |
| | 6 | 0,450 | Valid | | |
| | 7 | 0,443 | Valid | | |
| | 8 | 0,714 | Valid | | |

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.5. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk insentif (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,769 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Etos kerja

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X2)

| Variabel | No Item | Validitas | | Reliabilitas | |
|----------|---------|---------------------------|-------|---------------|----------|
| | | Koef. Korelasi (r hitung) | Ket | Koef Alpha | Ket |
| X2 | 1 | 0,311 | Valid | 0,726 > 0,60, | Reliabel |
| | 2 | 0,500 | Valid | | |
| | 3 | 0,334 | Valid | | |
| | 4 | 0,504 | Valid | | |
| | 5 | 0,488 | Valid | | |
| | 6 | 0,510 | Valid | | |

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.6. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel etos kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,726 > 0,60 Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja kerja (Y)

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas kerja (X3)

| Variabel | No Item | Validitas | | Reliabilitas | |
|----------|---------|---------------------------|-------|---------------|----------|
| | | Koef. Korelasi (r hitung) | Ket | Koef Alpha | Ket |
| Y | 1 | 0,369 | Valid | 0,851 > 0,60, | Reliabel |
| | 2 | 0,324 | Valid | | |
| | 3 | 0,442 | Valid | | |
| | 4 | 0,492 | Valid | | |
| | 5 | 0,606 | Valid | | |
| | 6 | 0,512 | Valid | | |
| | 7 | 0,368 | Valid | | |
| | 8 | 0,576 | Valid | | |

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.7. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel efektivitas kerja semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,851 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2.2. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan pengembangan karier. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 41 = 205$

Jumlah skor rendah : $1 \times 41 = 41$

Rentang Skalanya yaitu $:\frac{205 - 41}{5} = 32,8$ dibulatkan 33

Tabel : 4.8 . Kriteria Interpretasi Skor

| Interfal | Kriteria |
|-----------|---------------|
| 41 – 74 | Sangat rendah |
| 75 – 108 | Rendah |
| 109 – 142 | Sedang |
| 143 – 176 | Tinggi |
| 178 – 211 | Sangat tinggi |

Sumber : Riduwan, 2004

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 41 responden yang

ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Insentif (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel insentif dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel Insentif (X1)

| No | Bobot | Insentif (X1) | | | | | | | | | | | |
|--------|-------|---------------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|
| | | Item 1 | | | Item 2 | | | Item 3 | | | Item 4 | | |
| | | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 5 | 9 | 45 | 22 | 7 | 35 | 17 | 7 | 35 | 17 | 9 | 45 | 22 |
| 2 | 4 | 23 | 92 | 56 | 27 | 108 | 66 | 25 | 100 | 61 | 23 | 92 | 56 |
| 3 | 3 | 9 | 27 | 22 | 7 | 21 | 17 | 8 | 24 | 18 | 9 | 27 | 22 |
| 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 41 | 164 | 100 | 41 | 164 | 100 | 41 | 161 | 100 | 41 | 164 | 100 |

| No | Bobot | Insentif (X1) | | | | | | | | | | | |
|--------|-------|---------------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|
| | | Item 1 | | | Item 2 | | | Item 3 | | | Item 4 | | |
| | | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 5 | 4 | 20 | 9 | 4 | 20 | 9 | 6 | 30 | 15 | 4 | 20 | 9 |
| 2 | 4 | 25 | 100 | 61 | 23 | 92 | 57 | 26 | 104 | 64 | 25 | 100 | 61 |
| 3 | 3 | 12 | 36 | 30 | 13 | 39 | 32 | 8 | 24 | 19 | 12 | 36 | 30 |
| 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 41 | 156 | 100 | 41 | 153 | 100 | 41 | 160 | 100 | 41 | 156 | 100 |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9, data item (no.1) yang diperoleh dari 36 responden, mendapat skor item 1 sebesar 164 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 164, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 161 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 164 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 156 tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 153 tergolong tinggi. Data item

(no.7) mendapat skor 160 tergolong tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 156 tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan keadilan kepada para pegawai dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai

2. Etos Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang Etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Tentang Variabel Etos kerja

| No | Bobot | Etos kerja (X2) | | | | | | | | |
|--------|-------|-----------------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|
| | | Item 1 | | | Item 2 | | | Item 3 | | |
| | | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 20 | 9 | 1 | 5 | 2 |
| 2 | 4 | 26 | 104 | 64 | 25 | 100 | 62 | 21 | 84 | 52 |
| 3 | 3 | 13 | 39 | 32 | 12 | 36 | 29 | 19 | 57 | 46 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 41 | 150 | 100 | 41 | 156 | 100 | 41 | 146 | 100 |

| No | Bobot | Etos kerja (X2) | | | | | | | | |
|--------|-------|-----------------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|
| | | Item 4 | | | Item 5 | | | Item 6 | | |
| | | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 5 | 4 | 20 | 9 | 9 | 45 | 22 | 11 | 55 | 26 |
| 2 | 4 | 22 | 88 | 54 | 21 | 84 | 52 | 23 | 92 | 56 |
| 3 | 3 | 15 | 45 | 37 | 10 | 30 | 24 | 7 | 21 | 18 |
| 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 41 | 153 | 100 | 41 | 161 | 100 | 41 | 168 | 100 |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10, data item (no.1) yang diperoleh dari 41 responden, mendapat skor 150, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 156,

kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 146 kategori tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 153 kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 161 kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 168 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap bawahan terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan etos kerjanya

3. Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang Efektivita kerja kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas kerja (Y)

| No | Bobot | Efektivita Kerja (Y) | | | | | | | | | | | |
|--------|-------|----------------------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|
| | | Item 1 | | | Item 2 | | | Item 3 | | | Item 4 | | |
| | | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 5 | 11 | 55 | 26 | 8 | 40 | 19 | 6 | 30 | 14 | 8 | 40 | 19 |
| 2 | 4 | 23 | 92 | 56 | 26 | 104 | 64 | 23 | 92 | 57 | 26 | 104 | 65 |
| 3 | 3 | 7 | 21 | 18 | 7 | 21 | 17 | 11 | 33 | 27 | 6 | 18 | 14 |
| 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 41 | 168 | 100 | 41 | 165 | 100 | 41 | 157 | 100 | 41 | 164 | 100 |

| No | Bobot | Efektivita Kerja (Y) | | | | | | | | | | | |
|--------|-------|----------------------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|--------|------|-----|
| | | Item 1 | | | Item 2 | | | Item 3 | | | Item 4 | | |
| | | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 5 | 4 | 20 | 9 | 14 | 70 | 34 | 14 | 70 | 34 | 7 | 35 | 17 |
| 2 | 4 | 25 | 100 | 62 | 24 | 96 | 59 | 23 | 92 | 57 | 30 | 120 | 74 |
| 3 | 3 | 12 | 36 | 29 | 3 | 9 | 7 | 4 | 12 | 9 | 4 | 12 | 9 |
| 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 41 | 156 | 100 | 41 | 175 | 100 | 41 | 174 | 100 | 41 | 167 | 100 |

Sumber : Data diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.10, data item (no.1) yang diperoleh dari 41 responden, mendapat skor 168, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 165, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 157 kategori tinggi. Data item (no.4)

mendapat skor 164 kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 156 kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 175 kategori tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 174 kategori tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 167 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan efektivitas kerja pegawai pegawai

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel independen yaitu insentif dan etos kerja organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pegawai pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Bone Bolango.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 36 orang responden dengan menggunakan alat statistika,

4.3. Analisis Data Statistik.

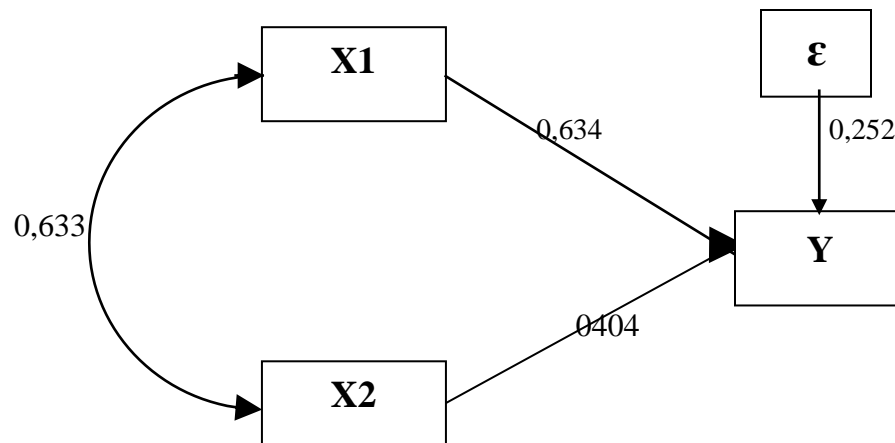
Untuk mengetahui pengaruh insentif dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango. maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka

hubungan kausal antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 0,634X1 + 0,404X2 + 0,252e$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel insentif (X1) sebesar 0,634 dan bertanda positif, menandakan variabel insentif (X1), memiliki kontribusi yang positif terhadap efektifitas kerja pegawai (Y). Artinya, bahwa apabila variabel insentif meningkat satu satuan, maka efektifitas kerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,634
2. Variabel etos kerja (X2) sebesar 0,404 dan bertanda positif, menandakan variabel etos kerja (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap efektifitas kerja pegawai (Y). Artinya, bahwa apabila variabel etos kerja meningkat satu satuan, maka efektifitas kerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,404
3. Epsilon (e) sebesar 0,252 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 25,2%
4. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,748, menunjukkan bahwa variabel insentif dan etos kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Bone Bolango Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hasil Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.12 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

| Variabel | Koefisien Jalur | Kontribusi | | Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2}) |
|----------|-----------------|------------|--------|--------------------------------------|
| | | Langsung | Total | |
| X1 | 0,634 | 0,634 | 63,4% | 0,748 (74,8%) |
| X2 | 0,404 | 0,404 | 30,4 % | |
| e | 0,252 | 0,252 | 25,2% | |

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2020

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Insentif dan etos kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Effectivitas Kerja Pegawai (Y) .

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS vs 21.0 , uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan

probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas alpha (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0,05 < \text{sig}$), atau jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka H_a diterima, artinya signifikan,

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05). Karena nilai alpha $0,05 > \text{sig } 0,000$ dan F hitung ($13,761$) $>$ 3,15 maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel insentif (X1), dan etos kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

1.4.2. Insentif (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa tanggung jawab mempunyai nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) dan nilai t hitung ($4,844$) $>$ nilai t tabel ($1,671$), maka H_0 diterima artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai

4.4.3. Etos kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa etos kerja (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,001$) dan nilai t hitung ($4,309$) $>$ nilai t tabel ($1,671$) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja

pegawai (Y).

Tabel 4.4.4 : Pengujian Hipotesis Variabel insentif dan etos kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

| Pengaruh Antar Variabel | Nilai Sig | Alpha | Keputusan |
|-------------------------|-----------|-------|------------|
| Pyx1Pyx2 | 0,000 | 0,05 | Signifikan |
| Pyx1 | 0,001 | 0,05 | Signifikan |
| pyx2 | 0,001 | 0,05 | Signifikan |

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2020

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh insentif dan Etos Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Effectivitas Kerja Pegawai

Salah satu tantangan besar yang dihadapi pemerintah adalah kemampuan melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien, karena selama ini aparat pemerintah identik dengan kinerja yang berbelit-belit penuh dengan KKN serta tidak ada standar yang pasti. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian dalam pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif, etos kerja dan efectivitas kerja pegawai pegawai. Hal ini memberikan penjelasan bahwa jika insentif ditingkatkan disertai dengan etos kerja

yang baik maka efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat pegawai akan semakin baik

Studi empiris yang dilakukan oleh Fedrian (2016) Pengaruh incentive Dan Etos kerja Terhadap efektivitas kerja pegawai Hasilnya diperoleh bahwa baik incentive maupun etos kerja secara bersama memberikan pengaruh positive dan signifikan Terhadap efektivitas kerja pegawai

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat variabel lain yang turut mempengaruhi variabel efektivitas kerja namun tidak diteliti misalnya disiplin kerja pegawai. Sutrisno (Dita Normalita, 2014) mengatakan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedi seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4.5.2. Pengaruh Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Insentif dapat berdampak terhadap efektivitas kerja pegawai sebab dengan adanya insentif sebagai imbalan kepada pegawai yang telah menyelesaikan atau melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih giat bekerja.

“Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan, pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”(Hasibuan, 2007: 117) tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan gaji yang berbeda

kepada seorang karyawan atau pekerja dari sebuah perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki jabatan sama belum tentu mereka mendapatkan gaji yang sama pula hal tersebut dikarenakan oleh keefektivan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama. Menurut seorang ahli mengatakan bahwa, “Pada dasarnya jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung hasil yang dicapai baik berupa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan efektivitas kerja pegawai. Hal ini memberikan penjelasan bahwa apabila insentif yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya, maka efektivitas kerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pinem, 2015) menunjukkan ada pengaruh positif insentif Terhadap efektivitas kerja pegawai secara parsial

Salah satu elemen penting dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah insentif, yang bertujuan untuk merangsang atau memacu semangat kerja pegawai. dengan adanya insentif efektivitas kerja pegawai akan meningkat, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kinerja organisasi. Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Insentif yang diberikan instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pegawai. (Rahmi Nisa, 2014)

Varabel incentive kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding dengan variabel etos kerja, dikarenakan menurut wawancara dengan salah satu responden mengatakan bahwa insentif memiliki memegang peran penting dalam dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai sendiri, yang mana insentif yang diberikan kepadanya memicu semangat kerja pegawai bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi

4.5.3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Salah satu tugas manajemen adalah untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Pendayagunaan ini sering berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Manusia akan mau dan mampu bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan dan sesuai menurut minat dan kemampuannya serta bilamana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Hasil kajian ini bahwa etos kerja memiliki pengaruh positive dan significant terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai, dalam artian bahwa jika etos kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai

Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian (Dita Normalita, 2014) dimana hasil penelitiannya mengungkapkan etos kerja berpengaruh positive dan significant terhadap efektivitas kerja pegawai, yang mana pegawai dapat menjalankan

pekerjaannya dengan baik jika pegawai memiliki etos kerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja

Varaibel etos kerja dalam penelitian ini memeiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding dengan variabel incentive, yang dikarenakan menurut wawancara dengan salah satu responden mengatakan bahwa dimana pegawai masih ada yang belum dapat memahami tugasnya sehingga penilaian pekerjaannya belum dapat dipertanggung jawabkan, sehingga halini merupakan salah satu penyebab eos kerja lebih rendah pengaruhnya disbanding engan variabel lainnya

Apabila pada suatu instansi pegawai memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka organisasi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif dan kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh incentive dan etos kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan incentive dan etos kerja memiliki pengaruh yang positive dan significant terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Incentive pengaruh yang positive dan significant terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian incentive yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya, akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai .
3. Etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya etos kerja yang baik yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai

5.2. Saran

Dari kesimpulan di atas, untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan efektivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango, maka disarankan kepada pimpinan:

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari dvariabel bebas maka diketahui variabel etos kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu pimpinan hendaknya melakukan penilaian hasil kerja kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja termotivasi yang pada akhirnya efektivitas kerja pegawai menjadi lebih ditingkatkan
2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi efektivits kerja pegawai misalnya disiplin kerja Menurut Nitisemito (2006:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Chaplin,2001, Kamus Lengkao Psikolog,PT. Raja Grafindo Persada
- Darodjat,Tubagus, Achmad 2015,Konsep – Konsep dasar Manajemen Personalia,Bandung, Refika Aditama
- Denison,D.R 2010,*Corporate Culture and Organizational Efectiviness John Wolwy & Son*
- Diviani,2015,Pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja, Skripsi
- Dita Normalita. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada PT PLN (Persero) di Jateng.* 1–21.
- Fatdinah, 2009, Peran organisasi sebagai Mediator Pengaruh Keadilan, JurnalPsikolog Vol 36No 1, 1-70
- Fedrian, Welly,2016, Tesis, Pengaruh insentif dan etos skerja terhadap efektivitas kerja pegawai,
- Hadari, Nawawi ,2011,Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisinis Yang Kompetitif,Gajah Mada University Press
- Handoko,T Hani,2003,Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani.2011.*Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*.BFFE. Yogyakarta.
- Hakim, H. (2017). Efektivitas Kerja Guru Di Smk Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. *Wahana Inovasi*, 6(2).
- Hasibuan Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas.Bumi Aksara.Jakarta.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Edisi Revisi) Bumi Aksara.Jakarta.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Edisi Revisi) Bumi Aksara.Jakarta.
- Mangkuprawira.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Strategi.Bogor: Ghalia.
- Mangkuprawira.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Strategi.Bogor: Ghalia.

- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2011, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung, Aditama
- Mayangsari, Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum. 2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta :Penerbit Media Bangsa.
- nem, M. N. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Hilon Sumatera Utara Medan. *Jurnal Wahan Inovasi*, 4(1), 132–141. Rahmi Nisa. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Efektivitas Kerja pegawai. *KRIPSI*, 1–84.
- Setyaningdyah, Suwarno, 2013, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta, Gunung Agung
- Siagian P Sondang, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinamo, Jansen H, 2015, *Delapan Etos Kerja Professional*, Jakarta, Unstitut Darma Amahardika
- Sitepu, Agripa Toar, 2015, *Beban Kerja dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal EMBA
- Sedermayanti. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2012: *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan, P, 2007, *Analisis Faktor Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Standardisai No 9 Hal -115
- Welly Fedrian. (2016). *Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*.

KUESIONER

PENGARUH INSENTIF DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONE BOLANGO

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara Atas Kerja samanya dihaturkan terima kasih

Hormat Saya,
Peneliti

Mellyana Ismail

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita

2. Usia :th

3. Tingkat Pendidikan “

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

A. Selalu/Sangat setuju

B. Sering/Setuju

C. Kadang-Kadang/

D. Jarang/Tidak setuju

E. Tidak Pernah/Sangat tidak setuju

| No | Pernyataan |
|-------------------------------|--|
| Variabel Insentif (X1) | |
| 1 | Saya mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja b. Sering mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja c. Kadang-kadang mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja d. Jarang mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja e. Tidak pernah mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja |
| 2 | Saya bersemangat untuk meningkatkan berprestasi kerja saya |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu bersemangat untuk meningkatkan berprestasi kerja saya b. Sering bersemangat untuk meningkatkan berprestasi kerja saya c. Kadang-kadang bersemangat untuk meningkatkan berprestasi kerja saya d. Jarang bersemangat untuk meningkatkan berprestasi kerja saya e. Tidak pernah bersemangat untuk meningkatkan berprestasi kerja saya |
| 3 | Saya mendapatkan insentif sesuai dengan standar |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mendapatkan insentif sesuai dengan standar b. Sering mendapatkan insentif sesuai dengan standar c. Kadang-kadang mendapatkan insentif sesuai dengan standar d. Jarang mendapatkan insentif sesuai dengan standar e. Tidak pernah mendapatkan insentif sesuai dengan standar |
| 4 | Saya mendapatkan insentif secara adil |
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mendapatkan insentif secara adil b. Sering mendapatkan insentif secara adil c. Kadang – kadang mendapatkan insentif secara adil d. Jarang mendapatkan insentif secara adil e. Tidak pernahmendapatkan insentif secara adil |

| | |
|---------------------------------|--|
| 5 | <p>Saya mendapatkan insentif secara adil dan merata</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mendapatkan insentif secara adil dan merata b. Sering mendapatkan insentif secara adil dan merata c. Kadang – kadang mendapatkan insentif secara adil dan merata d. Jarang mendapatkan insentif secara adil dan merata e. Tidak pernah mendapatkan insentif secara adil dan merata |
| 6 | <p>Pimpinan memberikan dukungan agar bekerja lebih giat</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan dukungan agar bekerja lebih giat b. Sering memberikan dukungan agar bekerja lebih giat c. Kadang – kadang memberikan dukungan agar bekerja lebih giat d. Jarang memberikan dukungan agar bekerja lebih giat e. Tidak pernah memberikan dukungan agar bekerja lebih giat |
| 7 | <p>Sistem insentif membuat pegawai merasa betah bekerja dikantor</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu membuat pegawai merasa betah bekerja dikantor b. Sering membuat pegawai merasa betah bekerja dikantor c. Kadang – kadang membuat pegawai merasa betah bekerja dikantor d. Jarang membuat pegawai merasa betah bekerja dikantor e. Tidak pernah membuat pegawai merasa betah bekerja dikantor |
| 8 | <p>Saya mematuhi kebijakan tertulis yang yang dikeluarkan oleh atasan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mematuhi kebijakan tertulis yang yang dikeluarkan oleh atasan b. Sering mematuhi kebijakan tertulis yang yang dikeluarkan oleh atasan c. Kadang – kadang mematuhi kebijakan tertulis yang yang dikeluarkan oleh atasan d. Jarang mematuhi kebijakan tertulis yang yang dikeluarkan oleh atasan e. Tidak pernah mematuhi kebijakan tertulis yang yang dikeluarkan oleh atasan |
| Variabel Etos Kerja (X2) | |
| 1 | <p>Saya peduli dengan situasi yang terjadi</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu peduli dengan situasi yang terjadi b. Sering peduli dengan situasi yang terjadi c. Kadang - kadang peduli dengan situasi yang terjadi d. Jarang peduli dengan situasi yang terjadi e. Tidak pernah peduli dengan situasi yang terjadi |
| 2 | <p>Saya memiliki penilaian yang dapat dipertanggungjawabkan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki penilaian yang dapat dipertanggungjawabkan b. Sering memiliki penilaian yang dapat dipertanggungjawabkan c. Kadang-kadang memiliki penilaian yang dapat |

| | |
|---|---|
| | <p>dipertanggungjawabkan</p> <p>d. Jarang memiliki penilaian yang dapat dipertanggungjawabkan</p> <p>e. Tidak pernah memiliki penilaian yang dapat dipertanggungjawabkan</p> |
| 3 | <p>Saya menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang bermakna</p> <p>a. Selalu menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang bermakna</p> <p>b. Sering menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang bermakna</p> <p>c. Kadang – kadang menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang bermakna</p> <p>d. Jarang menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang bermakna</p> <p>e. Tidak pernah menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang bermakna</p> |
| 4 | <p>Saya menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang berwibawa</p> <p>a. Selalu menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang berwibawa</p> <p>b. Sering menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang berwibawa</p> <p>c. Kadang – kadang menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang berwibawa</p> <p>d. Jarang menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang berwibawa</p> <p>e. Tidak pernah menganggap melaksanakan tugas sebagai aktivitas yang berwibawa</p> |
| 5 | <p>Saya membutuhkan ketekunan dalam bekerja</p> <p>a. Selalu membutuhkan ketekunan dalam bekerja</p> <p>b. Sering membutuhkan ketekunan dalam bekerja</p> <p>c. Kadang-kadang membutuhkan ketekunan dalam bekerja</p> <p>d. Jarang membutuhkan ketekunan dalam bekerja</p> <p>e. Tidak pernah membutuhkan ketekunan dalam bekerja</p> |
| 6 | <p>Saya dating lebih awal dikantor</p> |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu datang lebih awal dikantor b. Sering datang lebih awal dikantor c. Kadang-kadang datang lebih awal dikantor i d. Jarang datang lebih awal dikantor wai e. Tidak pernah datang lebih awal dikantor |
| Variabel Efektivitas Kerja (Y) | |
| 1 | <p>Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan b. Sering mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan c. Kadang-kadang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan wai d. Jarang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan e. Tidak pernah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan i |
| 2 | <p>Saya mampu bersosialisasi dengan teman kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu bersosialisasi dengan teman kerja b. Sering mampu bersosialisasi dengan teman kerja c. Kadang-kadang mampu bersosialisasi dengan teman kerja d. Jarang mampu bersosialisasi dengan teman kerja erja e. Tidak pernah mampu bersosialisasi dengan teman kerja |
| 3 | <p>Saya menjadi individu yang berusaha.sendiri</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menjadi individu yang berusaha sendiri b. Sering menjadi individu yang berusaha sendiri c. Kadang-kadang menjadi individu yang berusaha sendiri d. Jarang menjadi individu yang berusaha sendiri e. Tidak pernah menjadi individu yang berusaha sendiri |

| | |
|---|--|
| 4 | <p>Meningkatkan mutu hasil kerja saya</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu Meningkatkan mutu hasil kerja saya b. Sering Meningkatkan mutu hasil kerja saya c. Kadang – kadang Meningkatkan mutu hasil kerja saya d. Jarang Meningkatkan mutu hasil kerja saya e. Tidak pernah Meningkatkan mutu hasil kerja saya |
| 5 | <p>Saya mendapatkan kontribusi dari teman kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mendapatkan kontribusi dari teman kerja b. Sering mendapatkan kontribusi dari teman kerja c. Kadang – kadang mendapatkan kontribusi dari teman kerja d. Jarang mendapatkan kontribusi dari teman kerja e. Tidak pernah mendapatkan kontribusi dari teman kerja |
| 6 | <p>Saya mendapatkan kontribusi dari atasan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mendapatkan kontribusi dari t atasan b. Sering mendapatkan kontribusi dari atasan erja c. Kadang – kadang mendapatkan kontribusi dari atasan d. Jarang mendapatkan kontribusi dari t atasan e. Tidak pernah mendapatkan kontribusi dari atasan |
| 7 | |
| 8 | <p>Hubungan antara sesame rekan kerja disekitar tempat kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu harmonis b. Sering harmonis c. Kadang – kadang harmonis |

| | |
|--|---|
| | <p>d. Jarang harmonis</p> <p>e. Tidak pernah harmonis</p> |
|--|---|

C. Pengembangan Karir (Y)

| No | Pernyataan |
|----|---|
| 1 | Latar belakang yang ada pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Gorontalo |
| | <p>a. Selalu menjadi salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan</p> <p>b. Sering menjadi salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan</p> <p>c. Kadang-kadang menjadi salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan</p> <p>d. Jarang menjadi salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan</p> <p>e. Tidak pernah menjadi salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan</p> |
| 2 | Pelatihan pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Gorontalo merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik |
| | <p>a. Selalu menjadi proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik</p> <p>b. Sering proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik</p> <p>c. Kadang-kadang proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik</p> <p>d. Jarang proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik</p> <p>e. Tidak pernah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik</p> |
| 3 | <p>Pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Gorontalo mempunyai pengalaman kerja penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang baik</p> |
| | <p>a. Selalu mempunyai pengalaman kerja penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang baik</p> <p>b. Sering mempunyai pengalaman kerja penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang baik</p> <p>c. Kadang-kadang mempunyai pengalaman kerja penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang baik</p> <p>d. Jarang mempunyai pengalaman kerja penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang baik</p> <p>e. Tidak pernah mempunyai pengalaman kerja penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang baik</p> |

LAMPIRAN DATA ORDINAL

| VARIABEL INSENTIF (x1) | | | | | | | | |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| NO | IYEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 5 | ITEM 7 | ITEM 8 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 28 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |

Succesive Detail

| Col | Category | Freq | Prop | Cum | Density | Z | Scale |
|-------|----------|--------|-------|-------|---------|--------|-------|
| 1.000 | 3.000 | 9.000 | 0.220 | 0.220 | 0.296 | -0.774 | 1.000 |
| | 4.000 | 23.000 | 0.561 | 0.780 | 0.296 | 0.774 | 2.347 |
| | 5.000 | 9.000 | 0.220 | 1.000 | 0.000 | | 3.694 |
| 2.000 | 3.000 | 7.000 | 0.171 | 0.171 | 0.254 | -0.951 | 1.000 |
| | 4.000 | 27.000 | 0.659 | 0.829 | 0.254 | 0.951 | 2.486 |
| | 5.000 | 7.000 | 0.171 | 1.000 | 0.000 | | 3.973 |
| 3.000 | 2.000 | 1.000 | 0.024 | 0.024 | 0.057 | -1.971 | 1.000 |
| | 3.000 | 8.000 | 0.195 | 0.220 | 0.296 | -0.774 | 2.125 |
| | 4.000 | 25.000 | 0.610 | 0.829 | 0.254 | 0.951 | 3.416 |
| | 5.000 | 7.000 | 0.171 | 1.000 | 0.000 | | 4.833 |
| 4.000 | 3.000 | 9.000 | 0.220 | 0.220 | 0.296 | -0.774 | 1.000 |
| | 4.000 | 23.000 | 0.561 | 0.780 | 0.296 | 0.774 | 2.347 |
| | 5.000 | 9.000 | 0.220 | 1.000 | 0.000 | | 3.694 |
| 5.000 | 3.000 | 12.000 | 0.293 | 0.293 | 0.344 | -0.546 | 1.000 |
| | 4.000 | 25.000 | 0.610 | 0.902 | 0.172 | 1.296 | 2.456 |
| | 5.000 | 4.000 | 0.098 | 1.000 | 0.000 | 8.210 | 3.941 |
| 6.000 | 2.000 | 1.000 | 0.024 | 0.024 | 0.057 | -1.971 | 1.000 |
| | 3.000 | 13.000 | 0.317 | 0.341 | 0.367 | -0.408 | 2.370 |
| | 4.000 | 23.000 | 0.561 | 0.902 | 0.172 | 1.296 | 3.694 |
| | 5.000 | 4.000 | 0.098 | 1.000 | 0.000 | | 5.114 |
| 7.000 | 2.000 | 1.000 | 0.024 | 0.024 | 0.057 | -1.971 | 1.000 |
| | 3.000 | 8.000 | 0.195 | 0.220 | 0.296 | -0.774 | 2.125 |
| | 4.000 | 26.000 | 0.634 | 0.854 | 0.229 | 1.052 | 3.452 |
| | 5.000 | 6.000 | 0.146 | 1.000 | 0.000 | | 4.914 |
| 8.000 | 3.000 | 12.000 | 0.293 | 0.293 | 0.344 | -0.546 | 1.000 |
| | 4.000 | 25.000 | 0.610 | 0.902 | 0.172 | 1.296 | 2.456 |
| | 5.000 | 4.000 | 0.098 | 1.000 | 0.000 | 8.210 | 3.941 |

Succesive Interval

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1.000 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 2.125 | 1.000 |
| 1.000 | 1.000 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 2.456 |
| 3.694 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 1.000 | 3.694 | 3.452 | 1.000 |
| 1.000 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 3.941 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 1.000 | 2.456 | 2.370 | 2.125 | 1.000 |
| 1.000 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 2.456 |
| 2.347 | 1.000 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 1.000 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 3.694 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 2.456 |
| 2.347 | 1.000 | 3.416 | 2.347 | 1.000 | 2.370 | 3.452 | 2.456 |

18.524
19.820
21.090
22.792
17.200
21.307
19.712
24.001
18.388

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 1.000 | 3.941 | 2.370 | 2.125 | 2.456 | 20.141 |
| 2.347 | 2.486 | 2.125 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 2.125 | 2.456 | 20.036 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 1.000 | 2.456 | 2.370 | 2.125 | 2.456 | 18.656 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 1.000 | 2.456 | 2.370 | 3.452 | 2.456 | 19.983 |
| 2.347 | 1.000 | 2.125 | 2.347 | 1.000 | 3.694 | 4.914 | 2.456 | 19.883 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 1.000 | 2.370 | 3.452 | 2.456 | 19.874 |
| 2.347 | 2.486 | 2.125 | 2.347 | 2.456 | 2.370 | 2.125 | 1.000 | 17.256 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 2.370 | 3.452 | 3.941 | 22.815 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 1.000 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 1.000 | 19.851 |
| 2.347 | 2.486 | 2.125 | 2.347 | 1.000 | 3.694 | 3.452 | 2.456 | 19.907 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 2.456 | 22.654 |
| 2.347 | 2.486 | 2.125 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 1.000 | 19.907 |
| 3.694 | 2.486 | 2.125 | 1.000 | 1.000 | 2.370 | 4.914 | 2.456 | 20.046 |
| 1.000 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 1.000 | 2.370 | 3.452 | 2.456 | 18.527 |
| 1.000 | 1.000 | 2.125 | 1.000 | 1.000 | 3.694 | 3.452 | 2.456 | 15.727 |
| 1.000 | 3.973 | 4.833 | 1.000 | 1.000 | 3.694 | 3.452 | 2.456 | 21.407 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 1.000 | 2.456 | 3.694 | 2.125 | 2.456 | 19.980 |
| 3.694 | 3.973 | 4.833 | 3.694 | 3.941 | 5.114 | 4.914 | 2.456 | 32.619 |
| 3.694 | 2.486 | 1.000 | 2.347 | 2.456 | 1.000 | 1.000 | 2.456 | 16.439 |
| 2.347 | 2.486 | 3.416 | 3.694 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 1.000 | 22.545 |
| 1.000 | 2.486 | 2.125 | 2.347 | 1.000 | 2.370 | 3.452 | 3.941 | 18.722 |
| 2.347 | 1.000 | 3.416 | 2.347 | 1.000 | 3.694 | 2.125 | 1.000 | 16.929 |
| 3.694 | 3.973 | 4.833 | 3.694 | 3.941 | 3.694 | 3.452 | 2.456 | 29.737 |
| 1.000 | 3.973 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 2.370 | 3.452 | 2.456 | 21.469 |
| 2.347 | 2.486 | 4.833 | 3.694 | 3.941 | 3.694 | 4.914 | 1.000 | 26.911 |
| 3.694 | 3.973 | 4.833 | 3.694 | 2.456 | 3.694 | 4.914 | 2.456 | 29.714 |
| 2.347 | 1.000 | 3.416 | 2.347 | 1.000 | 3.694 | 3.452 | 1.000 | 18.256 |
| 3.694 | 2.486 | 3.416 | 3.694 | 2.456 | 5.114 | 3.452 | 2.456 | 26.768 |
| 2.347 | 3.973 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 3.694 | 3.452 | 2.456 | 24.140 |
| 2.347 | 2.486 | 4.833 | 3.694 | 2.456 | 2.370 | 3.452 | 1.000 | 22.639 |
| 3.694 | 2.486 | 3.416 | 2.347 | 2.456 | 5.114 | 3.452 | 3.941 | 26.906 |
| 3.694 | 3.973 | 4.833 | 3.694 | 2.456 | 5.114 | 4.914 | 2.456 | 31.134 |

| VARIABEL ETOS KERJA (x2) | | | | | | |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| NO | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 28 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|---|

Successive Detail

| Col | Category | Freq | Prop | Cum | Density | Z | Scale |
|-------|----------|--------|-------|-------|---------|--------|-------|
| 1.000 | 2.000 | 1.000 | 0.024 | 0.024 | 0.057 | -1.971 | 1.000 |
| | 3.000 | 13.000 | 0.317 | 0.341 | 0.367 | -0.408 | 2.370 |
| | 4.000 | 26.000 | 0.634 | 0.976 | 0.057 | 1.971 | 3.836 |
| | 5.000 | 1.000 | 0.024 | 1.000 | 0.000 | | 5.694 |
| 2.000 | 3.000 | 12.000 | 0.293 | 0.293 | 0.344 | -0.546 | 1.000 |
| | 4.000 | 25.000 | 0.610 | 0.902 | 0.172 | 1.296 | 2.456 |
| | 5.000 | 4.000 | 0.098 | 1.000 | 0.000 | 8.210 | 3.941 |
| 3.000 | 3.000 | 19.000 | 0.463 | 0.463 | 0.397 | -0.092 | 1.000 |
| | 4.000 | 21.000 | 0.512 | 0.976 | 0.057 | 1.971 | 2.521 |
| | 5.000 | 1.000 | 0.024 | 1.000 | 0.000 | | 4.204 |
| 4.000 | 3.000 | 15.000 | 0.366 | 0.366 | 0.376 | -0.343 | 1.000 |
| | 4.000 | 22.000 | 0.537 | 0.902 | 0.172 | 1.296 | 2.408 |
| | 5.000 | 4.000 | 0.098 | 1.000 | 0.000 | | 3.795 |
| 5.000 | 2.000 | 1.000 | 0.024 | 0.024 | 0.057 | -1.971 | 1.000 |
| | 3.000 | 10.000 | 0.244 | 0.268 | 0.330 | -0.618 | 2.230 |
| | 4.000 | 21.000 | 0.512 | 0.780 | 0.296 | 0.774 | 3.413 |
| | 5.000 | 9.000 | 0.220 | 1.000 | 0.000 | | 4.694 |
| 6.000 | 3.000 | 7.000 | 0.171 | 0.171 | 0.254 | -0.951 | 1.000 |
| | 4.000 | 23.000 | 0.561 | 0.732 | 0.330 | 0.618 | 2.351 |
| | 5.000 | 11.000 | 0.268 | 1.000 | 0.000 | | 3.715 |

Successive Interval

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2.370 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 11.134 |
| 3.836 | 2.456 | 1.000 | 2.408 | 2.230 | 2.351 | 14.281 |
| 3.836 | 1.000 | 1.000 | 2.408 | 2.230 | 2.351 | 12.825 |
| 3.836 | 3.941 | 2.521 | 2.408 | 3.413 | 1.000 | 17.119 |
| 2.370 | 1.000 | 1.000 | 2.408 | 2.230 | 2.351 | 11.360 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 15.577 |
| 3.836 | 1.000 | 2.521 | 2.408 | 2.230 | 3.715 | 15.710 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 3.795 | 3.413 | 2.351 | 18.372 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 2.230 | 1.000 | 14.451 |
| 2.370 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 2.230 | 2.351 | 14.337 |
| 2.370 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 3.413 | 1.000 | 14.168 |
| 2.370 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 3.413 | 1.000 | 14.168 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 15.577 |
| 2.370 | 2.456 | 1.000 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 12.590 |
| 3.836 | 2.456 | 1.000 | 1.000 | 2.230 | 2.351 | 12.873 |
| 2.370 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.230 | 2.351 | 9.952 |
| 3.836 | 3.941 | 1.000 | 2.408 | 2.230 | 1.000 | 14.415 |
| 3.836 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 12.600 |

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 3.836 | 2.456 | 1.000 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 14.056 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 3.413 | 2.351 | 16.985 |
| 3.836 | 1.000 | 1.000 | 2.408 | 3.413 | 1.000 | 12.657 |
| 2.370 | 2.456 | 1.000 | 2.408 | 3.413 | 2.351 | 13.998 |
| 3.836 | 2.456 | 1.000 | 1.000 | 4.694 | 3.715 | 16.700 |
| 3.836 | 2.456 | 1.000 | 1.000 | 4.694 | 3.715 | 16.700 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 3.413 | 1.000 | 15.634 |
| 2.370 | 2.456 | 1.000 | 3.795 | 4.694 | 3.715 | 18.030 |
| 5.694 | 2.456 | 1.000 | 2.408 | 1.000 | 2.351 | 14.909 |
| 1.000 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 3.413 | 3.715 | 15.513 |
| 3.836 | 1.000 | 1.000 | 2.408 | 2.230 | 2.351 | 12.825 |
| 3.836 | 3.941 | 2.521 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 17.062 |
| 2.370 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.694 | 3.715 | 13.779 |
| 3.836 | 2.456 | 1.000 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 14.056 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 1.000 | 4.694 | 3.715 | 18.221 |
| 2.370 | 1.000 | 2.521 | 3.795 | 4.694 | 3.715 | 18.095 |
| 2.370 | 2.456 | 2.521 | 1.000 | 3.413 | 2.351 | 14.111 |
| 3.836 | 1.000 | 4.204 | 2.408 | 3.413 | 3.715 | 18.576 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 3.795 | 3.413 | 2.351 | 18.372 |
| 3.836 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 4.694 | 3.715 | 19.629 |
| 3.836 | 1.000 | 2.521 | 2.408 | 3.413 | 2.351 | 15.529 |
| 3.836 | 3.941 | 2.521 | 2.408 | 4.694 | 3.715 | 21.115 |
| 2.370 | 2.456 | 2.521 | 2.408 | 4.694 | 2.351 | 16.800 |

| VARIABEL EFEKTIVITAS (Y) | | | | | | | | |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| no | Item 1 | item 2 | item 3 | item 4 | item 5 | item 6 | Item 7 | Item 8 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|

Succesive Detail

| Col | Category | Freq | Prop | Cum | Density | Z | Scale |
|-------|----------|--------|-------|-------|---------|--------|-------|
| 1.000 | 3.000 | 7.000 | 0.171 | 0.171 | 0.254 | -0.951 | 1.000 |
| | 4.000 | 23.000 | 0.561 | 0.732 | 0.330 | 0.618 | 2.351 |
| | 5.000 | 11.000 | 0.268 | 1.000 | 0.000 | | 3.715 |
| 2.000 | 3.000 | 7.000 | 0.171 | 0.171 | 0.254 | -0.951 | 1.000 |
| | 4.000 | 26.000 | 0.634 | 0.805 | 0.276 | 0.859 | 2.451 |
| | 5.000 | 8.000 | 0.195 | 1.000 | 0.000 | | 3.900 |
| 3.000 | 2.000 | 1.000 | 0.024 | 0.024 | 0.057 | -1.971 | 1.000 |
| | 3.000 | 11.000 | 0.268 | 0.293 | 0.344 | -0.546 | 2.279 |
| | 4.000 | 23.000 | 0.561 | 0.854 | 0.229 | 1.052 | 3.551 |
| | 5.000 | 6.000 | 0.146 | 1.000 | 0.000 | | 4.914 |
| 4.000 | 2.000 | 1.000 | 0.024 | 0.024 | 0.057 | -1.971 | 1.000 |
| | 3.000 | 6.000 | 0.146 | 0.171 | 0.254 | -0.951 | 2.004 |
| | 4.000 | 26.000 | 0.634 | 0.805 | 0.276 | 0.859 | 3.312 |
| | 5.000 | 8.000 | 0.195 | 1.000 | 0.000 | | 4.761 |
| 5.000 | 3.000 | 12.000 | 0.293 | 0.293 | 0.344 | -0.546 | 1.000 |
| | 4.000 | 25.000 | 0.610 | 0.902 | 0.172 | 1.296 | 2.456 |
| | 5.000 | 4.000 | 0.098 | 1.000 | 0.000 | 8.210 | 3.941 |
| 6.000 | 3.000 | 3.000 | 0.073 | 0.073 | 0.139 | -1.453 | 1.000 |
| | 4.000 | 24.000 | 0.585 | 0.659 | 0.367 | 0.408 | 2.509 |
| | 5.000 | 14.000 | 0.341 | 1.000 | 0.000 | | 3.973 |
| 7.000 | 3.000 | 4.000 | 0.098 | 0.098 | 0.172 | -1.296 | 1.000 |
| | 4.000 | 23.000 | 0.561 | 0.659 | 0.367 | 0.408 | 2.420 |
| | 5.000 | 14.000 | 0.341 | 1.000 | 0.000 | | 3.841 |
| 8.000 | 3.000 | 4.000 | 0.098 | 0.098 | 0.172 | -1.296 | 1.000 |
| | 4.000 | 30.000 | 0.732 | 0.829 | 0.254 | 0.951 | 2.655 |
| | 5.000 | 7.000 | 0.171 | 1.000 | 0.000 | | 4.253 |

Succesive Interval

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 2.004 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.655 | 16.013 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 3.973 | 1.000 | 2.655 | 21.750 |
| 2.351 | 1.000 | 3.551 | 3.312 | 1.000 | 3.973 | 3.841 | 4.253 | 23.282 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 3.941 | 2.509 | 3.841 | 4.253 | 26.210 |
| 1.000 | 2.451 | 2.279 | 2.004 | 1.000 | 3.973 | 2.420 | 4.253 | 19.381 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 3.841 | 2.655 | 23.127 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 1.000 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 20.250 |
| 3.715 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 23.069 |
| 2.351 | 1.000 | 2.279 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 18.982 |
| 1.000 | 3.900 | 4.914 | 4.761 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 24.614 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 4.761 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 4.253 | 24.751 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1.000 | 2.451 | 2.279 | 2.004 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 17.774 |
| 1.000 | 2.451 | 2.279 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 1.000 | 17.427 |
| 2.351 | 3.900 | 3.551 | 4.761 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 4.253 | 26.200 |
| 2.351 | 3.900 | 4.914 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 24.517 |
| 2.351 | 2.451 | 2.279 | 2.004 | 1.000 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 17.670 |
| 2.351 | 2.451 | 2.279 | 3.312 | 3.941 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 21.919 |
| 1.000 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 1.000 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 18.899 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 21.705 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 21.705 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 1.000 | 3.973 | 2.420 | 2.655 | 21.714 |
| 1.000 | 1.000 | 2.279 | 4.761 | 2.456 | 3.973 | 3.841 | 2.655 | 21.966 |
| 2.351 | 1.000 | 2.279 | 3.312 | 2.456 | 3.973 | 3.841 | 2.655 | 21.868 |
| 3.715 | 3.900 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 3.973 | 3.841 | 2.655 | 27.404 |
| 3.715 | 3.900 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 3.841 | 2.655 | 25.939 |
| 1.000 | 2.451 | 3.551 | 2.004 | 2.456 | 3.973 | 2.420 | 1.000 | 18.856 |
| 3.715 | 3.900 | 4.914 | 4.761 | 2.456 | 3.973 | 3.841 | 2.655 | 30.215 |
| 2.351 | 2.451 | 1.000 | 1.000 | 2.456 | 2.509 | 3.841 | 2.655 | 18.264 |
| 3.715 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 1.000 | 1.000 | 2.420 | 4.253 | 21.702 |
| 2.351 | 1.000 | 2.279 | 3.312 | 3.941 | 2.509 | 1.000 | 2.655 | 19.048 |
| 2.351 | 1.000 | 3.551 | 2.004 | 1.000 | 3.973 | 2.420 | 2.655 | 18.955 |
| 3.715 | 3.900 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 1.000 | 3.841 | 4.253 | 26.028 |
| 2.351 | 2.451 | 2.279 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 1.000 | 2.655 | 19.014 |
| 3.715 | 3.900 | 3.551 | 4.761 | 1.000 | 3.973 | 2.420 | 2.655 | 25.975 |
| 3.715 | 2.451 | 3.551 | 4.761 | 2.456 | 2.509 | 3.841 | 2.655 | 25.939 |
| 2.351 | 1.000 | 3.551 | 3.312 | 1.000 | 3.973 | 2.420 | 2.655 | 20.263 |
| 3.715 | 2.451 | 4.914 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 3.841 | 2.655 | 25.854 |
| 2.351 | 2.451 | 3.551 | 3.312 | 2.456 | 2.509 | 2.420 | 2.655 | 21.705 |
| 3.715 | 2.451 | 2.279 | 3.312 | 1.000 | 3.973 | 2.420 | 2.655 | 21.806 |
| 2.351 | 2.451 | 4.914 | 3.312 | 3.941 | 3.973 | 3.841 | 1.000 | 25.785 |
| 3.715 | 2.451 | 4.914 | 4.761 | 2.456 | 2.509 | 3.841 | 1.000 | 25.647 |

LAMPIRAN HASIL OLAHAN DATA

Reliability X1

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .769 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item 1 | 27.17 | 6.945 | .311 | .682 |
| item 2 | 27.17 | 6.695 | .474 | .647 |
| item 3 | 27.24 | 6.239 | .522 | .631 |
| item 4 | 27.17 | 6.295 | .520 | .632 |
| item 5 | 27.37 | 6.988 | .361 | .670 |
| item 6 | 27.44 | 6.502 | .450 | .650 |
| item 7 | 27.27 | 6.551 | .443 | .652 |
| item 8 | 27.37 | 8.088 | .714 | .738 |

Reliability X2

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .726 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item 1 | 19.12 | 2.960 | .311 | .374 |
| itwm 2 | 18.98 | 2.524 | .500 | .424 |
| item 3 | 19.22 | 2.226 | .334 | .507 |
| item 4 | 19.05 | 2.598 | .504 | .529 |
| item 5 | 18.85 | 1.978 | .488 | .609 |
| item 6 | 18.68 | 2.422 | .510 | .603 |

Reliability variabel Y

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .851 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item 1 | 28.24 | 4.189 | .369 | .417 |
| item 2 | 28.32 | 4.422 | .324 | .440 |
| irwm 3 | 28.51 | 3.906 | .442 | .380 |
| item 4 | 28.34 | 3.880 | .492 | .361 |
| item 5 | 28.54 | 5.105 | .606 | .534 |
| item 6 | 28.07 | 5.620 | .512 | .590 |
| item 7 | 28.10 | 4.290 | .368 | .421 |
| item 8 | 28.27 | 5.501 | .576 | .560 |

Correlations

Correlations

| | | insentif | etos kerja | efektivitas kerja |
|-------------------|---------------------|----------|------------|-------------------|
| insentif | Pearson Correlation | 1 | .633* | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | | .036 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 |
| etos kerja | Pearson Correlation | .633* | 1 | .787 |
| | Sig. (2-tailed) | .036 | | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 |
| efektivitas kerja | Pearson Correlation | .787** | .249 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 |

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

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | etos kerja, insentif ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .865 ^a | .748 | .714 | 2.579 |

a. Predictors: (Constant), etos kerja, insentif

b. Dependent Variable: efektivitas kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 182.997 | 2 | 91.498 | 13.761 | .000 ^b |
| | Residual | 252.673 | 38 | 6.649 | | |
| | Total | 435.670 | 40 | | | |

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

b. Predictors: (Constant), etos kerja, insentif



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2068/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango

di,-

Kab. Bone Bolango

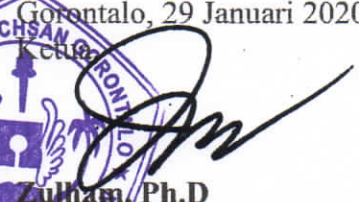

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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 : Mellyana Ismail
NIM : E2116090
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONE BOLANGO
Judul Penelitian : PENGARUH INSENTIF DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONE BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 29 Januari 2020

Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
Jln. Prof. Dr. Bj. Ing Habibie Ds. Moutong Kec. Tilongkabila

SURAT KETERANGAN

Nomor : 040/DPK-68/44/V/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra.Hj.SAMSIA MELU,MM.Pub
Jabatan : KEPALA DINAS
NIP : 19661115 199203 2 009

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : MELLYANA ISMAIL
NIM : E2116090
Prodi : S1 Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo
Tempat Penelitian : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kab. Bone Bolango
Waktu Penelitian : Bulan Januari s/d Maret

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango”.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Tilongkabila, 04 Mei 2020

KEPALA DINAS



Dra.Hj.SAMSIA MELU,MM.Pub
NIP. 19661115 199203 2 009



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0155/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : MELLYANA ISMAIL
NIM : E2116090
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bone Bolango

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 31%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 30 April 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_MELLYANA ISMAIL_E21.16.090_PENGARUH INSENTIF DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BONE BOLANGO

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 31% | 30% | 12% | 23% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | repository.unpas.ac.id Internet Source | 6% |
| 2 | media.neliti.com Internet Source | 4% |
| 3 | www.scribd.com Internet Source | 4% |
| 4 | Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper | 2% |
| 5 | jurnal.unigo.ac.id Internet Source | 2% |
| 6 | text-id.123dok.com Internet Source | 1% |
| 7 | library.binus.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | penelitian.uisu.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|------|
| 9 | balitbang.pemkomedan.go.id Internet Source | 1 % |
| 10 | Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper | 1 % |
| 11 | fmi.or.id Internet Source | 1 % |
| 12 | Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper | 1 % |
| 13 | pt.scribd.com Internet Source | 1 % |
| 14 | digilib.unila.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | repository.uinsu.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source | 1 % |
| 17 | repository.usu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 18 | eprints.walisongo.ac.id Internet Source | <1 % |
| 19 | Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 20 | docobook.com Internet Source | <1 % |
| 21 | dokumen.tips Internet Source | <1 % |
| 22 | edoc.pub Internet Source | <1 % |
| 23 | repository.uksw.edu Internet Source | <1 % |
| 24 | chibinyanko.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 25 | Submitted to President University Student Paper | <1 % |
| 26 | www.seputarpengetahuan.co.id Internet Source | <1 % |
| 27 | staff.ut.ac.id Internet Source | <1 % |
| 28 | jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id Internet Source | <1 % |
| 29 | zombiedoc.com Internet Source | <1 % |
| 30 | eprints.ung.ac.id Internet Source | <1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On

CURICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi :

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Mellyana Ismail |
| 2. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 3. Tempat Tanggal Lahir | : Suwawa, 06-05-1998 |
| 4. Kebangsaan | : Indonesia |
| 5. Status | : Belum Menikah |
| 6. Tinggi, Berat Badan | : 150 cm, 50 Kg |
| 7. Agama | : Islam |
| 8. Alamat | : Jl.Makam H. Nani Wartabone, Desa Boludawa Kec. Suwawa Kab. Bone Bolango |
| 9. No. Hp | : 0822-9630-0306 |
| 10. Email | : mellyana.ismail98@gmail.com |



B. Riwayat Pendidikan :

- | | |
|---------------------|---|
| 1. SD | : SDN 1 Suwawa, Tahun Lulus 2009 |
| 2. SMP | : SMPN 2 Suwawa, Tahun Lulus 2010 |
| 3. SMA | : SMAN 1 Suwawa, Tahun Lulus 2015 |
| 4. Perguruan Tinggi | : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia S1 Tahun 2016 - 2020 |