

**PENGARUH PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN  
GORONTALO UTARA**

**Oleh :**

**PRATIWI HIOLA**  
**NIM: S.21.21034**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO UTARA  
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN  
GORONTALO UTARA

Oleh :

PRATIWI HIOLA

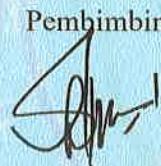
NIM : S.21.21.034

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana

Gorontalo, Mei 2025

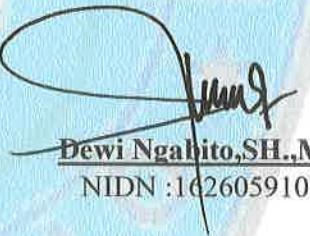
Pembimbing I



Darmawaty Abd.Razak, S.I.P., M.A.P

NIDN : 0924076701

Pembimbing II



Dewi Ngabito, SH., MSi

NIDN : 1626059101

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si

NIDN : 0930048307

**PENGARUH PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN  
GORONTALO UTARA**

**Oleh :**

**PRATIWI HIOLA**

**NIM : S.21.21.034**

**SKRIPSI**

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui  
Oleh tim penguji pada tanggal, Mei 2025

**TIM PENGUJI**

1. Dr.Sandi Prahara,ST., M.Si
2. Marten Nusi,S.IP.,M.AP
3. Novianti Tue,S.IP.,M.ap
4. Darmawaty Abd.Razak,S.IP.,M.AP
5. Dewi Ngabito,SH.,M.SI

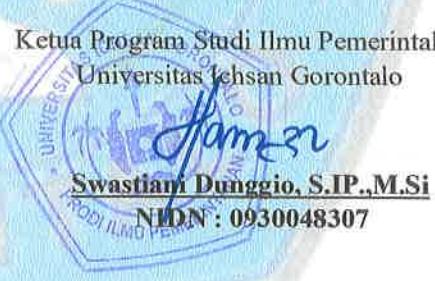
(.....)   
(.....)   
(.....)   
(.....)   
(.....) 

**Mengetahui :**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Ihsan Gorontalo

  
**Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si**  
NIDN : 0913027101

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Universitas Ihsan Gorontalo

  
**Swastiam Dunggio, S.IP.,M.Si**  
NIDN : 0930048307

## PERNYATAAN

Nama : PRATIWI HIOLA  
Nim : S2121034  
Program studi : Ilmu pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana,manajer,atau doctor)baik di universitas icshan gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan ,rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain,kecuali arahan dan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila kemudian hari terhadap penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi lainnya dengan norma berlaku di perguruan tinggi

Gorontalo, juni 2025  
  
PRATIWI HIOLA

## **MOTTO**

“Orang lain tidak akan bisa paham Struggle dan masa sulitnya kita,yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories nya.Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan,kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.tetap berjuang ya”

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulilah berkat rahmat Allah SWT yang maha kuasa,saya dapat menyelesaikan skripsi ini.Karya sederhana ini saya persembahkan kepada;Orang tua tercinta penulis yakni Ayahanda Djafar hiola dan ibunda Rita Toyiti.Terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis.Kepada kakak Saya Tya Ivanka hiola dan adik Saya Moh adittyohiola terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun material.terimakasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.Dan untuk sahabat saya Nurawaliyah dan Teti Doli terimakasih karena telah menyemangati penulis dalam berjuang serta uluran tangan disaat aku membutuhkan bantuan.

Terima Kasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini.

Teruntuk adik-adik saya Sinta laras polamolo dan Cindrawati Polamolo terima kasih telah menjadi pendengar andalan yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis

Dan Ucapan terima kasih juga untuk diri sendiri yang selalu mampu menguatkan dan meyakinkan tanpa jeda bahwa semuanya bakalan selesai pada waktunya

Tak lupa saya ucapkan terimakasih untuk seseorang yang belum bisa kutuliskan dengan jelas Namanya di sini,namun sudah tertulis jelas di lauhul mahfudz,untukku.Terimakasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu bentuk penulis dalam memantaskan diri.

## ***ABSTRACT***

### ***PRATIWI HIOLA. S2121034. THE EFFECT OF PRODUCTIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION OFFICE OF NORTH GORONTALO REGENCY***

*This study aims to find out to what extent the effect of productivity on employee performance in the Manpower and Transmigration Service of North Gorontalo Regency. It employs a quantitative method. The population comprises all employees in the Manpower and Transmigration Office of North Gorontalo Regency, with a sample size of 29 individuals. The results indicate that productivity (variable X) affects employee performance (variable Y) in the Manpower and Transmigration Service of North Gorontalo Regency by 0.967, or 96.7%. The other 3.3% is from other factors outside this regression model. In summary, the substantial effect of productivity on employee performance in the Manpower and Transmigration Office of North Gorontalo Regency is classified as Very Strong, as the value of 96.7% can be attributed to productivity, while 3.3% is affected by other variables.*

*Keywords:* productivity, employee performance

## ABSTRAK

### **PRATIWI HIOLA. S2121034. PENGARUH PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh produktivitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 29 orang. Hasil penelitian yaitu Pengaruh Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 0,967 (96,7%). Adapun sisanya sebesar 0,033 (3,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara dapat diterangkan dengan variabel Produktivitas (variabel X) sebesar 0,967 (96,7%) dan termasuk kategori sangat kuat, sedangkan pengaruh 0,033 (3,3%) dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kata kunci: produktivitas, kinerja pegawai

## **KATA PENGANTAR**

### **Alhamdulillahi Rabbil Alamin**

Puji syukur penulis penjatkan atas kehadirat Allah SWT, karena berkat taufik dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**PENGARUH PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GORONTALO UTARA**” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidaklah mudah, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan di dalamnya, sehingga dengan segala kerendahan hati sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Terima kasih yang setulus-tulusnya, saya haturkan kepada kedua orang tua yang sangat berjasa dalam mendidik dan membesarkan saya.

Secara khusus pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat: Bapak Muhammad Ichsan Gaffar SE,M.Ak,CPA.,AICPA selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo; Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo; Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Ichsan Gorontalo,;

Ibu Swastiani Dunggio, S.IP, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo,Ibu Darmawaty Abd.Rajak,S.IP.,M.Ap selaku dosen pembimbing pertama yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan skripsi ini; Ibu Dewi Ngabito,SH.,M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan skripsi ini.Seluruh dosen pengajar Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis; serta teman-teman dan sahabat yang bersama-sama menempuh perkualitan di Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tidak sempat disebut satu persatu. Semoga Allah SWT membalas budi baik semuanya, Insya Allah. Amin.

Gorontalo, April 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
ABSTRAK.....	ix

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	7

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas.....	8
2.2 Teori Produktivitas.....	10
2.3 Pengertian Kinerja Pegawai .....	16
2.4 Teori Kinerja Pegawai.....	18
2.5 Kerangka pikir .....	25
2.6 Hipotesis.....	25

### BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian.....	27
3.2 Metode Penelitian.....	27
3.2.1 Desain Penelitian.....	27
3.2.2 Operasinalisasi Variabel .....	27

3.2.3	Populasi dan Sampel .....	31
3.2.4	Jenis Dan Sumber Data.....	32
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.2.6	Prosedur Penelitian .....	30
3.6.1.	Uji Validitas.....	33
3.2.6.2	Uji Realibilitas.....	35
3.2.7.	Metode Analisis Data.....	37
3.2.7.1.	Rancanagan Uji Hipotesis.....	39
3.2.7.2.	Pengujian Hipotesis.....	41

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
4.2	Hasil Penelitian.....	39
4.2.1.	Uji Validitas .....	40
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	41
4.2.3	Uji Hipotesis.....	43
4.3	Pembahasan.....	46

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1.	Kesimpulan.....	63
5.2.	Saran .....	63

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X .....	28
Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel Y .....	30
Tabel 3.3 Bobot Dan Nilai .....	31
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi Nilai R.....	34
Tabel 4.1 Hasil uji Validasi Produktivitas X .....	40
Tabel 4.2 Hasil uji Validasi Kinerja Pegawai Y .....	41
Tabel 4.3 Hasil uji Reliabilitas Produktivitas X .....	42
Tabel 4.4 Hasil uji Reabilitas Kinerja Pegawai.....	42
Tabel 4.6 Coefficients Correlations.....	44

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, produktivitas menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Produktivitas adalah kemampuan seorang pegawai atau kelompok pegawai untuk menghasilkan output yang maksimal dengan memanfaatkan input yang tersedia secara efektif dan efisien. Meningkatnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang optimal diperlukan agar organisasi mampu bersaing, berkembang, dan memberikan pelayanan atau produk berkualitas tinggi.

Namun, di berbagai organisasi, sering kali ditemukan masalah terkait rendahnya produktivitas pegawai yang berujung pada penurunan kinerja. Beberapa pegawai mungkin tidak dapat mencapai target kinerja yang diharapkan karena berbagai kendala, seperti kurangnya motivasi, keterbatasan sumber daya, dan sistem manajemen yang belum optimal. Selain itu, ketidakjelasan dalam penilaian produktivitas dan kinerja dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai dan menurunkan semangat kerja mereka. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Permasalahan lainnya adalah kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang sebenarnya mempengaruhi produktivitas pegawai, baik dari aspek individu, lingkungan kerja, maupun manajerial. Meskipun banyak organisasi telah berupaya meningkatkan produktivitas melalui pelatihan dan

pengembangan pegawai, hasil yang diharapkan sering kali tidak tercapai secara maksimal. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai seberapa besar produktivitas berperan dalam menentukan kinerja pegawai dan faktor apa saja yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Produktivitas pegawai sendiri dapat diukur melalui beberapa indikator utama, seperti, output per jam kerja, berapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu jam kerja, efisiensi waktu, seberapa efektif pegawai menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, kemampuan beradaptasi, seberapa cepat pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan atau tugas baru, penggunaan sumber daya, seberapa baik pegawai memanfaatkan sumber daya yang tersedia (misalnya, teknologi, peralatan, atau informasi), kehadiran dan ketepatan waktu, tingkat kehadiran pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun banyak organisasi telah berupaya meningkatkan produktivitas melalui pelatihan dan pengembangan pegawai, hasil yang diharapkan sering kali tidak tercapai secara maksimal. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai seberapa besar produktivitas berperan dalam menentukan kinerja pegawai dan faktor apa saja yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk produktivitas, motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Untuk menilai kinerja pegawai, terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan, di antaranya: Kualitas pekerjaan: Mengukur seberapa

baik hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kualitas kerja mencakup ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian dengan tujuan organisasi. Kuantitas pekerjaan: Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini melihat volume hasil yang dihasilkan oleh pegawai dalam mencapai target. Ketepatan waktu: Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Indikator ini mengukur keefektifan pegawai dalam mengelola waktu kerja. Inisiatif dan inovasi: Kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan secara proaktif dan menawarkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja. Pegawai yang memiliki inisiatif sering kali lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan. Kedisiplinan: Tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran, keteraturan, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Indikator ini mengukur komitmen pegawai terhadap tanggung jawab kerja. Kerja sama tim: Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau tim secara efektif. Ini mencakup kemampuan berkomunikasi, memberikan dukungan, dan berkontribusi terhadap keberhasilan tim. Efektivitas pemecahan masalah: Kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan. Pegawai yang efektif dalam memecahkan masalah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sikap kerja: Meliputi motivasi, dedikasi, dan antusiasme pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap positif dalam bekerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja dan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Peningkatan keterampilan: Kemauan dan kemampuan pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, pembelajaran, dan

peningkatan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tanggung jawab: Seberapa besar pegawai memahami dan menjalankan tanggung jawab yang diamanahkan, termasuk tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan dampaknya pada organisasi. Indikator-indikator di atas membantu organisasi untuk menilai dan mengukur kinerja pegawai secara objektif serta memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh produktivitas terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja tertentu. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai seberapa besar produktivitas berkontribusi terhadap kinerja pegawai serta faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut. Dengan memahami permasalahan ini, organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai sekaligus memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Permasalahan tentang kinerja pegawai yang belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi banyak terjadi, salah satu diantaranya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan pengamatan awal penulis, terlihat rendahnya absensi pegawai dan lingkungan kerja masih terdapat banyak kekurangan komponen kerja. Berdasarkan fenomena ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“Seberapa Besar Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara ?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

“Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.”

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

a) Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini akan menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara produktivitas dan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berfokus pada produktivitas kerja dan strategi peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor.

b) Kontribusi bagi Literatur: Hasil dari penelitian ini akan memperkaya literatur akademik terkait dengan manajemen kinerja dan produktivitas pegawai. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan bagi para akademisi dan mahasiswa yang tertarik mendalami topik serupa.

### **2. Manfaat Praktis**

- a) Bagi Instansi : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara mengenai strategi untuk meningkatkan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami pengaruh produktivitas terhadap kinerja, manajemen dapat merancang program pelatihan, pengembangan, dan pemberdayaan yang lebih tepat sasaran.
- b) Bagi Pimpinan: Temuan penelitian ini dapat membantu pimpinan dalam mengambil keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan bagaimana cara terbaik untuk mengelola kinerja tim secara efektif.
- c) Bagi Pegawai: Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pegawai tentang pentingnya meningkatkan produktivitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pegawai dapat memahami bagaimana cara bekerja lebih efisien dan efektif, yang tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga meningkatkan peluang karir individu.

### 3. Manfaat Kebijakan

- a) Pengembangan Kebijakan Sumber Daya Manusia: Penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik terkait pengelolaan produktivitas dan kinerja. Misalnya, kebijakan yang mendorong peningkatan produktivitas melalui insentif, penghargaan, dan pengembangan karir yang sesuai.

- b) Pengambilan Keputusan Berbasis Data: Penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat digunakan oleh pembuat kebijakan untuk mendasarkan keputusan terkait perbaikan produktivitas dan pengelolaan kinerja, dengan pendekatan yang lebih objektif dan terukur.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **2.1 Produktivitas**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas adalah ukuran efisiensi seseorang, tim, atau organisasi dalam menghasilkan output (hasil kerja) dibandingkan dengan input yang digunakan (sumber daya seperti waktu, tenaga, bahan, dan modal). Produktivitas sering diukur sebagai rasio antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan, dan mencerminkan seberapa baik sumber daya tersebut dimanfaatkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Dalam konteks bisnis atau ekonomi, produktivitas berkaitan dengan bagaimana suatu perusahaan atau individu dapat memaksimalkan output dengan input seminimal mungkin, sehingga menghasilkan nilai tambah yang lebih besar. Peningkatan produktivitas berarti mampu menghasilkan lebih banyak barang atau jasa dengan sumber daya yang sama atau lebih sedikit, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi atau ekonomi.

Secara umum, produktivitas adalah kombinasi dari efisiensi dan efektivitas, di mana efisiensi berhubungan dengan penggunaan sumber daya secara optimal, dan efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan atau hasil yang diinginkan. Menurut Paul Krugman, produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa lebih banyak dengan jumlah sumber daya yang sama atau lebih sedikit. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi suatu sistem ekonomi dalam

menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil maksimal. Schermerhorn mendefinisikan produktivitas sebagai hubungan antara output dan input. Semakin banyak output yang dihasilkan dengan input yang sama atau lebih sedikit, semakin tinggi produktivitasnya. Dengan kata lain, produktivitas adalah kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya dengan cara yang paling efisien.

Menurut Sinungan (2003), produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih dari sumber daya yang tersedia dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Produktivitas mencakup kemampuan dalam memanfaatkan tenaga kerja, modal, dan teknologi untuk menghasilkan barang dan jasa dengan biaya serendah mungkin.

Prawirosentono (2004) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang, organisasi, atau perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan standar yang diinginkan. Produktivitas tidak hanya melihat pada jumlah barang yang dihasilkan, tetapi juga kualitas hasil kerja serta penggunaan sumber daya yang efisien.

Heizer dan Render (2011) mendefinisikan produktivitas sebagai ukuran efisiensi dalam mengubah input menjadi output. Produktivitas mencerminkan kemampuan organisasi atau individu untuk mengelola sumber daya secara optimal untuk menghasilkan barang atau jasa berkualitas tinggi dengan biaya yang rendah.

Hersey dan Blanchard (1993) menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas menunjukkan efisiensi kerja dalam memanfaatkan berbagai faktor produksi seperti tenaga kerja, bahan baku, dan modal.

Setiap definisi diatas menunjukkan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil maksimal dengan input seminimal mungkin, baik dalam konteks individu, organisasi, maupun ekonomi.

### **2.1.2 Teori Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2016:104-105), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator-indikator berikut:

1. Kemampuan ; Yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kemampuan ini sangat bergantung pada keterampilan dan tingkat profesionalisme karyawan dalam bekerja, yang memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.
2. Peningkatan hasil yang dicapai ; Merujuk pada usaha untuk meningkatkan hasil kerja. Hasil ini dapat dirasakan oleh orang yang melaksanakan pekerjaan maupun oleh pihak yang menikmati hasil tersebut. Dengan demikian, penting untuk memanfaatkan produktivitas kerja secara optimal oleh setiap individu yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja ; Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari dibandingkan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri ; Mengacu pada upaya terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dilakukan dengan menanggapi tantangan dan harapan terkait pekerjaan yang akan dihadapi. Semakin besar tantangan yang dihadapi, maka pengembangan diri menjadi

sangat penting. Selain itu, harapan untuk menjadi lebih baik mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

5. Mutu ; Selalu berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja dari waktu ke waktu. Mutu menunjukkan tingkat kualitas dari pekerjaan seorang pegawai. Tujuan dari peningkatan mutu adalah untuk menghasilkan hasil terbaik yang bermanfaat bagi perusahaan maupun diri sendiri.
6. Efisiensi ; Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Aspek input dan output ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori produktivitas mengacu pada konsep dan pendekatan yang menjelaskan bagaimana seseorang, tim, atau organisasi dapat meningkatkan hasil atau kinerja mereka dengan menggunakan sumber daya secara lebih efisien. Teori ini berfokus pada cara mencapai output yang lebih tinggi dengan input yang lebih rendah atau menggunakan input yang sama dengan cara yang lebih efektif. Berikut beberapa teori produktivitas yang umum:

#### 1. Teori Produktivitas Klasik

Teori ini berasal dari pemikiran ekonomi klasik yang berfokus pada efisiensi tenaga kerja dan penggunaan alat produksi. Para tokoh seperti Adam Smith dan David Ricardo menekankan pentingnya pembagian kerja (division of labor) dan spesialisasi untuk meningkatkan produktivitas. Prinsip-prinsip utama dari teori ini adalah:

- a. Pembagian kerja: Ketika tugas-tugas dibagi menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan pekerja lebih terampil dalam melakukan satu tugas khusus, produktivitas meningkat.
- b. Hukum keuntungan yang menurun: Ini mengacu pada situasi di mana peningkatan input tidak selalu menghasilkan peningkatan output yang sebanding setelah titik tertentu, yang perlu dioptimalkan dalam proses produksi.

## 2. Teori Manajemen Ilmiah (Scientific Management)

Dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor, teori ini mengusulkan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki proses kerja melalui metode ilmiah. Taylor menekankan pada:

- a. Standarisasi pekerjaan: Mengembangkan cara terbaik untuk menyelesaikan setiap tugas dan melatih pekerja sesuai dengan metode tersebut.
- b. Pengukuran waktu dan gerakan: Menganalisis gerakan fisik dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas agar proses kerja dapat disederhanakan dan dibuat lebih efisien.
- c. Seleksi dan pelatihan tenaga kerja: Memilih pekerja yang paling cocok untuk setiap tugas dan melatih mereka untuk meningkatkan efisiensi.

## 3. Teori Motivasi Produktivitas (Motivation Productivity Theory)

Teori ini menghubungkan produktivitas dengan motivasi pekerja. Teori Motivasi seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dengan Hierarki Kebutuhan dan Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi

intrinsik memainkan peran besar dalam meningkatkan produktivitas. Beberapa faktor penting dari teori ini adalah:

- a. Motivasi intrinsik: Kepuasan dan pencapaian diri dalam diri dapat mendorong pekerja untuk lebih produktif.
- b. Motivasi ekstrinsik: Faktor-faktor eksternal seperti penghargaan, bonus, dan promosi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.

#### 4. Teori Sistem Sosial Teknis (Socio-Technical Systems Theory)

Teori ini mengusulkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh interaksi antara sistem teknis (mesin, teknologi, proses) dan sistem sosial (manusia, budaya organisasi). Eric Trist adalah salah satu pengembang teori ini, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara teknologi dan manusia dalam organisasi. Prinsip-prinsip dari teori ini meliputi:

- a. Desain sistem kerja yang holistik: Menggabungkan aspek teknis dan sosial agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien.
- b. Pemberdayaan tenaga kerja: Memberikan otonomi dan tanggung jawab lebih kepada pekerja untuk mengambil keputusan guna meningkatkan produktivitas.

#### 5. Teori Pembelajaran dan Pengalaman (Learning Curve Theory)

Teori ini menyatakan bahwa semakin sering seseorang melakukan suatu tugas, semakin efisien mereka menjadi, dan ini meningkatkan produktivitas seiring waktu. Teori Kurva Pembelajaran mengukur hubungan antara pengalaman yang didapat dengan peningkatan produktivitas. Hal ini sangat relevan dalam industri di mana

peningkatan keterampilan dan efisiensi datang melalui pengulangan tugas. Inti dari teori ini adalah:

- a. Pengalaman meningkatkan efisiensi: Semakin banyak waktu yang dihabiskan seseorang pada tugas tertentu, semakin baik mereka melakukannya.
- b. Penghematan biaya dengan peningkatan pengalaman: Perusahaan dapat mengurangi biaya operasional melalui pembelajaran karyawan dan peningkatan keterampilan.

#### 6. Teori Produktivitas Kaizen (Kaizen Productivity Theory)

Teori Kaizen berasal dari Jepang dan menekankan pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Kaizen berfokus pada perubahan kecil namun konsisten dalam proses kerja untuk meningkatkan produktivitas. Prinsip-prinsip utama dari Kaizen adalah:

- a. Perbaikan kecil dan berkesinambungan: Melakukan perubahan yang kecil tetapi berkelanjutan untuk mencapai perbaikan jangka panjang.
- b. Keterlibatan semua orang: Tidak hanya manajemen tetapi juga setiap pekerja berkontribusi dalam proses perbaikan.
- c. Eliminasi pemborosan (muda): Fokus pada pengurangan atau penghapusan pemborosan dalam setiap aspek pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi.

#### 7. Teori Manajemen Waktu (Time Management Theory)

Produktivitas erat kaitannya dengan bagaimana seseorang mengelola waktunya. Teori Manajemen Waktu berfokus pada bagaimana membagi waktu untuk tugas-tugas yang paling penting dan mendesak agar lebih produktif. Salah satu metode

terkenal dalam teori ini adalah Matriks Eisenhower, yang membantu individu memprioritaskan tugas berdasarkan tingkat urgensi dan pentingnya.

- a. Matriks Eisenhower: Membagi tugas ke dalam empat kuadran (Penting-Mendesak, Penting-Tidak Mendesak, Tidak Penting-Mendesak, Tidak Penting-Tidak Mendesak) untuk menentukan prioritas.
- b. Teknik Pomodoro: Sebuah teknik manajemen waktu di mana seseorang bekerja dengan fokus penuh selama 25 menit dan kemudian mengambil istirahat singkat.

#### 8. Teori Produktivitas Ekonomi (Economic Productivity Theory)

Teori ini berkaitan dengan hubungan antara produktivitas dengan pertumbuhan ekonomi dan input produksi. Robert Solow mengembangkan model pertumbuhan ekonomi yang menunjukkan bagaimana produktivitas mempengaruhi pertumbuhan output jangka panjang. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam konteks ekonomi termasuk:

- a. Inovasi teknologi: Peningkatan teknologi dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan modal.
- b. Modal manusia: Keterampilan dan pendidikan tenaga kerja memainkan peran besar dalam menentukan produktivitas.
- c. Efisiensi sumber daya: Optimalisasi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan output yang lebih besar dengan biaya yang lebih rendah.

#### 9. Teori Produktivitas Total (Total Productivity Theory)

Teori ini melihat produktivitas secara keseluruhan dalam organisasi, termasuk tenaga kerja, teknologi, dan proses. Pendekatan ini berusaha untuk meningkatkan

setiap aspek dari operasi organisasi untuk meningkatkan produktivitas secara total.

Fokus utamanya adalah:

- a. Sinergi antar faktor: Kombinasi dari semua sumber daya (manusia, material, modal, dan teknologi) secara efektif untuk mencapai produktivitas maksimal.
- b. Optimalisasi proses: Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan dalam proses kerja untuk mempercepat hasil kerja.

Teori-teori produktivitas ini memberikan panduan tentang cara meningkatkan efisiensi dan kinerja baik pada tingkat individu, tim, maupun organisasi. Setiap teori memiliki fokus yang berbeda, tergantung pada konteks penerapan dan kebutuhan spesifik untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah ukuran efektivitas dan efisiensi individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang atau suatu entitas untuk melakukan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Kinerja juga mencakup bagaimana hasil yang dihasilkan (output) sebanding dengan sumber daya yang digunakan (input), baik itu waktu, tenaga, atau biaya. Dalam konteks organisasi, kinerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, produktivitas, inovasi, kepatuhan terhadap standar kerja, dan kontribusi terhadap pencapaian keseluruhan tujuan organisasi. Kinerja juga sering diukur secara objektif melalui indikator kuantitatif (seperti pencapaian target atau

hasil penjualan) dan kualitatif (seperti tingkat kepuasan pelanggan atau kualitas layanan).

Berikut adalah beberapa definisi kinerja pegawai menurut para ahli:

1. Mangkunegara (2009)

Menurut Mangkunegara, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Robbins (2006)

Robbins mendefinisikan kinerja pegawai sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai diukur berdasarkan seberapa baik mereka mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaan mereka.

3. Mathis dan Jackson (2006)

Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan dan dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan perilaku yang terkait langsung dengan pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Gomes (2003)

Gomes mendefinisikan kinerja pegawai sebagai ekspresi kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi kerja pegawai

dalam melaksanakan tugas. Kinerja di sini berhubungan dengan hasil yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai tersebut.

#### 5. Armstrong (1994)

Menurut Armstrong, kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi, di mana pegawai diharapkan untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja diukur berdasarkan standar yang telah disepakati dan ekspektasi dari pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap definisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, keterampilan, serta pencapaian hasil yang diharapkan dalam konteks tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 2.2.2 Teori Kinerja Pegawai

Sulaksono, H. (2015). mengatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

1. Efisiensi dan Efektivitas. Dalam hal kinerja organisasi, ukuran baik atau buruknya kinerja diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif ketika mencapai suatu tujuan, dikatakan efektif ketika menjadi kekuatan pendorong yang memuaskan untuk mencapai tujuan, terlepas dari efektif atau tidaknya. Artinya, efektifitas kelompok (organisasi) apabila tujuan kelompok dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Meskipun efisiensi terkait dengan tingkat pengorbanan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi;

2. Wewenang dan kewajiban Setiap pegawai organisasi mengetahui hak dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi mendukung efektivitas organisasi;
3. Disiplin yang meliputi ketataan dan penghargaan terhadap kesepakatan bersama.

Teori kinerja berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan individu, tim, atau organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian suatu individu atau kelompok dalam memenuhi standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa teori yang sering digunakan dalam memahami kinerja:

1. **Teori Kinerja Berbasis Sumber Daya (Resource-Based View - RBV)**

Teori ini menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki dan bagaimana sumber daya tersebut digunakan secara efektif. Barney (1991), salah satu tokoh utama dalam teori ini, menekankan bahwa organisasi yang memiliki sumber daya yang berharga, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan (VRIN - valuable, rare, inimitable, and non-substitutable) akan memiliki kinerja yang unggul.

- a. Sumber daya berharga: Sumber daya yang memberikan nilai atau manfaat bagi organisasi.
- b. Sumber daya langka: Sumber daya yang tidak dimiliki oleh banyak organisasi lain.
- c. Sumber daya sulit ditiru: Sumber daya yang sulit ditiru oleh pesaing.

- d. Sumber daya tak tergantikan: Sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain.

## 2. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori yang dikembangkan oleh Victor Vroom ini menyatakan bahwa kinerja individu ditentukan oleh harapan mereka terhadap hasil kerja, serta nilai yang mereka tempatkan pada hasil tersebut. Teori ini menjelaskan hubungan antara motivasi, usaha, dan kinerja. Ada tiga komponen utama:

- a. Ekspektasi: Keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- b. Instrumentalitas: Keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan atau hasil yang diinginkan.
- c. Valensi: Tingkat kepentingan atau nilai yang ditempatkan pada hasil atau penghargaan tersebut.

Jika seseorang percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (ekspektasi), dan bahwa kinerja yang baik akan dihargai (instrumentalitas), serta hasil atau penghargaan itu penting bagi mereka (valensi), maka motivasi dan kinerja mereka akan meningkat.

## 3. Teori Tujuan (Goal-Setting Theory)

Teori yang dikembangkan oleh Edwin Locke ini menyatakan bahwa kinerja individu meningkat ketika mereka memiliki tujuan yang jelas, menantang, dan spesifik. Teori ini berpendapat bahwa tujuan memberikan arah, memotivasi usaha, dan mendorong individu untuk terus memperbaiki kinerja. Prinsip utama dari teori ini adalah:

- a. Tujuan spesifik dan menantang: Tujuan yang jelas dan cukup menantang cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- b. Umpang balik: Individu perlu menerima umpan balik tentang kemajuan mereka menuju tujuan untuk menilai dan memperbaiki kinerja.
- c. Komitmen terhadap tujuan: Kinerja akan meningkat ketika individu berkomitmen untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### 4. Teori Keadilan (Equity Theory)

Dikembangkan oleh J. Stacy Adams, teori keadilan menyatakan bahwa individu akan membandingkan input dan output mereka dengan orang lain dalam situasi yang serupa. Jika mereka merasa ada ketidakadilan atau ketidakseimbangan dalam kontribusi dan hasil yang diperoleh, motivasi dan kinerja mereka akan menurun.

Teori ini berfokus pada:

- a. Perbandingan input-output: Individu membandingkan apa yang mereka masukkan (usaha, keterampilan, pengalaman) dengan apa yang mereka dapatkan (gaji, penghargaan) dan bagaimana hal itu dibandingkan dengan orang lain.
- b. Keadilan: Ketika individu merasa diperlakukan adil, kinerja mereka cenderung lebih baik. Sebaliknya, jika mereka merasa diperlakukan tidak adil, kinerja mereka bisa menurun.

#### 5. Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dan menyatakan bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja individu: faktor motivator dan faktor

pemeliharaan (hygiene factors). Menurut Herzberg, faktor motivator dapat meningkatkan kinerja, sementara faktor hygiene hanya mencegah ketidakpuasan.

- a. Faktor motivator: Ini termasuk tantangan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk tumbuh, yang semuanya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
- b. Faktor pemeliharaan (hygiene factors): Ini termasuk kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan. Jika faktor ini tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan, namun kehadirannya saja tidak menjamin peningkatan kinerja.

#### 6. Teori Agensi (Agency Theory)

Teori ini berfokus pada hubungan antara pemilik (principals) dan manajer atau agen (agents) dalam sebuah organisasi. Teori ini menyatakan bahwa karena agen (manajer) bertindak atas nama pemilik, ada potensi konflik kepentingan yang dapat mempengaruhi kinerja. Teori ini menekankan perlunya pengawasan dan insentif untuk memastikan bahwa agen bertindak demi kepentingan terbaik pemilik dan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam teori ini meliputi:

- a. Pengawasan dan pengendalian: Mekanisme untuk memastikan agen menjalankan tugas mereka secara efektif.
- b. Insentif: Pemberian insentif yang selaras dengan kinerja agen untuk mendorong mereka bekerja lebih baik.

#### 7. Teori Kompetensi (Competency Theory)

Teori ini menyatakan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi mereka, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Teori

ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai cara untuk meningkatkan kinerja. Faktor utama dalam teori ini adalah:

- a. Penguasaan keterampilan dan pengetahuan: Karyawan dengan keterampilan yang tepat dan pengetahuan yang mendalam akan lebih mungkin mencapai kinerja yang tinggi.
- b. Peningkatan kompetensi: Pengembangan berkelanjutan melalui pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kinerja.

#### 8. Teori Balanced Scorecard

Teori ini dikembangkan oleh Robert Kaplan dan David Norton sebagai alat manajemen kinerja untuk mengukur dan mengelola kinerja organisasi secara keseluruhan. Balanced Scorecard tidak hanya mengukur kinerja finansial tetapi juga mencakup empat perspektif:

- a. Perspektif finansial: Bagaimana kinerja keuangan organisasi?
- b. Perspektif pelanggan: Bagaimana organisasi memberikan nilai kepada pelanggan?
- c. Perspektif proses internal: Bagaimana proses bisnis internal berkontribusi terhadap keberhasilan?
- d. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan: Bagaimana organisasi dapat terus belajar dan berkembang untuk mempertahankan keunggulan kompetitif?

#### 9. Teori Pembelajaran Sosial (Social Learning Theory)

Dikembangkan oleh Albert Bandura, teori ini menyatakan bahwa kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman langsung tetapi juga oleh pengamatan

dan pembelajaran dari orang lain. Teori ini menekankan peran model dan contoh dalam meningkatkan kinerja individu. Faktor penting dalam teori ini adalah:

- a. Pembelajaran dari lingkungan: Individu belajar dan meningkatkan kinerja dengan mengamati perilaku orang lain.
- b. Pemodelan perilaku: Pemberian contoh oleh manajer atau pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

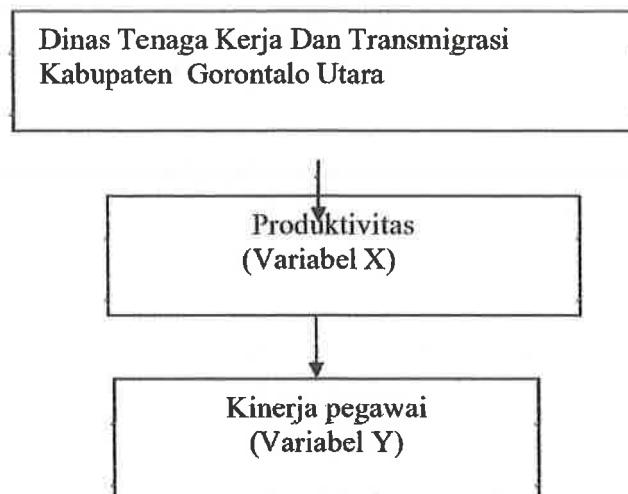
#### 10. Teori Manajemen Kinerja (Performance Management Theory)

Teori ini berfokus pada pengelolaan kinerja secara berkelanjutan melalui proses evaluasi, pengukuran, dan peningkatan. Manajemen kinerja melibatkan siklus perencanaan kinerja, pengamatan, penilaian, dan pemberian umpan balik. Prinsip-prinsip manajemen kinerja mencakup:

- a. Penetapan target yang jelas: Tujuan yang spesifik dan dapat diukur.
- b. Pengukuran kinerja: Evaluasi berkala terhadap pencapaian individu atau tim.
- c. Umpan balik yang konstruktif: Memberikan saran dan masukan untuk perbaikan kinerja di masa depan.

Teori-teori di atas menjelaskan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Penerapan teori kinerja secara efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## 2.1 Hipotesis

Menurut Arikunto (2006:71), hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian sampai dibuktikan dengan data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ha : Produktivitas (X) berpengaruh kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.

H0 : Produktivitas (X) tidak berpengaruh kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pengaruh produktivitas (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti membutuhkan waktu sekitar tiga bulan di instansi tersebut.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Menurut Arikunto (2006:71), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sedang diteliti. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis memilih pendekatan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat, bukan gambar maupun angka. Data dikumpulkan utama melalui sampel dan kuesioner. Menurut Sugiyono (2008:6), penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang dilakukan terhadap variabel independen tanpa adanya perbandingan atau kombinasi dengan variabel lain.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel adalah proses penjabaran dari suatu variabel ke dalam indikator atau gejala-gejala yang rinci, sehingga dapat diketahui ukuran dari variabel tersebut. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian,

pertama-tama variabel-variabel yang relevan harus dioperasionalkan sesuai dengan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah disusun sebelumnya.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas (Variabel X)	1. Kemampuan, 2. Pengembangan diri, 3. Mutu dan 4. Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.</li> <li>- Berupaya untuk meningkatkan pencapaian yang diperoleh. Hasil adalah salah satu aspek yang dapat dirasakan baik oleh pelaku maupun penerima manfaat dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk mengupayakan pemanfaatan produktivitas kerja secara optimal bagi setiap individu yang</li> </ul>	Ordinal Ordinal Ordinal

		<p>terlibat dalam suatu kegiatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Indikator ini dapat diamati melalui tingkat etos kerja dan pencapaian hasil dalam satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari-hari sebelumnya.</li> <li>- Selalu berusaha untuk mengembangkan diri agar kemampuan kerja semakin meningkat. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan menganalisis tantangan dan harapan terkait hal-hal yang akan dihadapi di masa depan.</li> <li>- Mutu adalah hasil dari pekerjaan yang mencerminkan kualitas kerja seorang pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan mutu bertujuan untuk menghasilkan hasil</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>terbaik yang akan sangat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perbandingan antara hasil yang diperoleh dan seluruh sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap karyawan.</li></ul>	
--	--	--	--

Sumber : menurut Sutrisno (2016:104-105)

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Y**

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Pegawai  (Variabel Y)	1. Efektivitas Dan Efisiensi 2. Otoritas dan tanggungjawab 3. Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efektif dalam menjalankan tugas dan kewenangan.</li> <li>- Efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kewenangan</li> <li>- Memahami hak dan kewajibannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.</li> <li>- ketiaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.</li> </ul>	Ordinal

Sumber : menurut Sulaksono, H. (2015).

Untuk pengukuran hasil penelitian maka peneliti memakai metode strata berurutan dengan cara kuesioner disusun menggunakan skala likert, pilihannya diberi nilai seperti tampak pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Bobot nilai pilihan jawaban responden:**

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### **3.2.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Populasi menurut Riduwan (2008:55) adalah objek atau subjek yang terletak di daerah penelitian dan memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian adalah sampel pegawai pada masing-masing bagian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara. yang berjumlah 29 Orang

#### **3.2.3.2 Sampel**

Metode yang diterapkan dalam penentuan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebanyak seluruh anggota populasi yang ada. Menurut Riduwan (2008:64), sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sampel terdiri dari pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 29 orang.

### **3.2.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan literatur-literatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan produktivitas dan kinerja pegawai, dengan cara membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

### **3.2.5 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden yaitu pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

### **3.2.6 Prosedur Penelitian**

Tingkat validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

#### **3.2.6.1 Uji Validitas**

Sehubungan dengan pemeriksaan validitas instrumen menurut Riduwan (2008:109-110) yang menjelaskan bahwa validitas adalah ukuran

yang menunjukkan tingkat reliabilitas atau validitas dari ukuran tersebut. Pengukuran yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas suatu ukuran, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian ukuran secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap satuan ukuran dengan skor total, yaitu penjumlahan skor setiap item. Untuk menghitung validitas alat ukur, maka digunakan rumus *Pearson Product Moment* yakni :

$$r_{hitung} = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2} \sqrt{(n \sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2}}$$

Dimana :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$\sum X_i$  = Jumlah skor item

$\sum Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

selanjutnya dihitung dengan uji

$$-t \text{ dengan rumus : } t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t- hitung

r = Koefisien

korelasi hasil r hitung

= Jumlah

responden

Distribusi (table t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ).

Kaidahkeputusan :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid, sebaliknya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid

**Tabel 3.4 Koefisien korelasi nilai r**

<b>R</b>	<b>Tingkat Korelasi</b>
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2008 : 184)

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu alat pengumpul data pada prinsipnya menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, stabilitas atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu pada individu, sekalipun diterapkan pada pertanyaan atau pertanyaan yang valid. Untuk mengetahui seberapa konsisten hasilnya ketika gejala yang sama diukur lagi. Dan untuk menguji reliabilitas survey dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach alpha ( $\alpha$ ) dilakukan pada data range/jenis alat ringan yang sudah memiliki tingkat reliabilitas atau reliabilitas yang dapat diterima apabila nilai kinerja yang diukur Reliability adalah variabel  $\geq 0,60$  atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach ( $\alpha$ ) yaitu :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum a^2}{a_1^2} \right)$$

Dimana :

$a$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$  = Jumlah pertanyaan  $a^2$  = Total varians

Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil  $r_i$  positif dan  $r_i$

hitung  $r_i$  tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/handal.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

#### 3.2.7.1 Rancangan Uji Hipotesis

Agar dapat memastikan adanya pengaruh antara produktivitas (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana ini dapat dijelaskan melalui gambar berikut:

#### Struktur Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Produktivitas

Y = Kinerja Pegawai

#### 3.2.7.2 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2008:145) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi adalah :

$$Y = a + b X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

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

Keterangan;

X = Produktivitas

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya hubungan antara produktivitas (variable X) dengan kinerja pegawai (variabel Y), digunakan Korelasi Person Product Moment dalam Riduwan (2008:136) dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebagai berikut :

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

Keterangan :

X = Produktivitas

Y = Kinerja Pegawai

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden korelasi

PPM dilambangkan dengan simbol ( $r$ ), di mana nilai  $r$  harus berada dalam rentang antara  $-1$  hingga  $+1$  ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Jika nilai  $r = -1$ , menunjukkan korelasi negatif yang sempurna; jika  $r = 0$ , berarti tidak ada korelasi sama sekali; dan jika  $r = 1$ , menunjukkan korelasi yang kuat. Sementara itu, interpretasi nilai  $r$  akan dirujuk dari tabel interpretasi nilai  $r$  yang akan digunakan untuk menentukan tingkat kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi yang akan dijelaskan berikut ini:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$KP$  = Nilai Koefisien Determinan

$r$  = Nilai Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara berlokasi di pusat pemerintahan Kabupaten Gorontalo Utara, yang berada di Kecamatan Kwandang, ibu kota kabupaten.

##### **1. Aksesibilitas:**

- Dapat dijangkau melalui jalan utama yang menghubungkan berbagai kecamatan di Kabupaten Gorontalo Utara.
- Dekat dengan kantor-kantor pemerintahan lain seperti Kantor Bupati dan kantor kecamatan.
- Mudah diakses menggunakan kendaraan darat, baik roda dua maupun roda empat.

##### **2. Fungsi dan Peran:**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas utama dalam:

- Membantu pengembangan dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- Menyalurkan informasi lowongan pekerjaan dan pelatihan kerja kepada masyarakat.
- Mengelola program transmigrasi dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi.

- Melaksanakan pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.
- Menyusun data dan statistik ketenagakerjaan di daerah.

### 3. Potensi dan Kegiatan Utama:

- Program pelatihan tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi masyarakat.
- Kerjasama dengan perusahaan dan lembaga pelatihan di dalam maupun luar daerah.
- Pengelolaan data tenaga kerja dan transmigrasi di wilayah tersebut.
- Promosi peluang kerja dan transmigrasi ke daerah lain maupun luar negeri.

### 4. Kondisi Sekitar dan Potensi Wilayah:

Kabupaten Gorontalo Utara memiliki potensi sumber daya manusia yang cukup besar, terutama di bidang pertanian, perikanan, dan pariwisata. Dinas ini berperan penting dalam mengelola tenaga kerja lokal dan membantu masyarakat transmigrasi agar mampu berpartisipasi aktif dalam pembangunan ekonomi daerah.

#### 4.2 Hasil Penelitian

Pada dasarnya, penelitian kuantitatif menggunakan instrumen berupa kuesioner yang berisi berbagai pertanyaan untuk mendukung pelaksanaan penelitian di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh, guna memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan

mampu mengukur variabel yang akan diteliti secara akurat. Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan cara menghitung setiap pertanyaan secara individual serta skor total dari seluruh data yang diperoleh. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas data penelitian yang telah dilakukan.

#### 4.2.1 Uji Validitas

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan terlebih dahulu ditabulasi kemudian diolah untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien korelasi Pearson moment untuk setiap item pernyataan dari responden terhadap skor total variabel Produktivitas (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,005. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid, karena indikator-indikator dari variabel Produktivitas (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memenuhi syarat validitas.

Secara ringkas hasil data uji validitas variabel dapat dilihat pada pada Tabel 4.1 dan 4.2

Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi Produktivitas (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,771	0,381	Valid
2	0,876	0,381	Valid
3	0,890	0,381	Valid
4	0,930	0,381	Valid
5	0,930	0,381	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2025

Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,760	0,381	Valid
2	0,838	0,381	Valid
3	0,826	0,381	Valid
4	0,896	0,381	Valid
5	0,917	0,381	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2025

Hasil analisis data untuk Uji Validitas pada Tabel 4.1 dan 4.2 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mengenai intrument Produktivitas (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dianggap Valid karena hasil t hitung > t tabel (0,381). Dengan demikian bahwa pengujian kuesioner mengenai intrument Produktivitas (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas data.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan. Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik split-half *spearman brown* pada prinsipnya dilakukan menjadi dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas  $>0,50$  maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas Produktivitas (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.3 dan 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas (X)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
.910	5

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2025

Pada tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa ada lima pertanyaan yang diajukan untuk mengukur Produktivitas (variabel X). Berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,910. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60, sehingga *cronbach's alpha* =  $0,910 > 0,60$ . Hal ini berarti bahwa lima pertanyaan terkait Produktivitas (variabel X) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Kemudian, diuji reliabilitas kinerja pegawai (variabel Y) yang hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4  
Uji reliabilitas Kinerja Pegawai (variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
.901	5

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2025

Pada tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa ada lima pertanyaan yang diajukan untuk mengukur Kinerja Pegawai (variabel Y). Berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,901. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60, sehingga *cronbach's alpha* =  $0,901 > 0,60$ . Hal ini berarti bahwa lima pertanyaan terkait kinerja pegawai (variabel Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

#### 4.2.3 Uji Hipotetisis

Untuk mengetahui pengaruh variabel Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara, dapat dilihat pada perhitungan dalam model summary, khususnya angka R square, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5

Model summary pengaruh Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 <sup>a</sup>	.936	.934	.570

a. Predictors: (Constant), Produktivitas (X)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Pada tabel 4.5 di atas tampak bahwa angka R square ( $r^2$ ) adalah 0,967. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 0,967 (96,7%). Adapun sisanya sebesar 0,033 (3,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara dapat diterangkan dengan variabel Produktivitas (variabel X) sebesar 0,967 (96,7%) dan termasuk kategori sangat kuat, sedangkan pengaruh 0,033 (3,3%) dipengaruhi faktor lain di luar model.

Untuk mengetahui apakah model regresi di atas sudah benar atau salah, maka diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis tersebut dengan melihat angka signifikansinya pada tabel coefficients correlations, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Coefficients correlations

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.761	.772		8.756	.000
Produktivitas (X)	.739	.037	.967	19.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ha : Produktivitas (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.

H0 : Produktivitas (variabel X) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.

Pengujian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Uji hipotesisnya dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika signifikansi penelitian > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- Jika signifikansi penelitian < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada tabel 4.6, menunjukkan angka sig. (signifikansi) sebesar  $0,00 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.

Untuk mengetahui pengaruh persamaan struktural atau persamaan regresi sederhana, dapat dilihat pada tabel 4.6. Tabel 4.6 menunjukkan output coefficients correlations, diperoleh persamaan regresi sederhana dari perhitungan penelitian, sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$\hat{Y} = 6.761 + .739 \cdot X$$

Konstanta sebesar 6.761 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari Produktivitas (variabel X), maka nilai kinerja pegawai (variabel Y) adalah 6.761. Koefisien regresi sebesar .739, menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai Produktivitas (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar .739.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa semua koefisien regresi mempunyai tanda positif, yang berarti apabila nilai-nilai variabel bebas (independent variabel), yakni Produktivitas (variabel X) ditingkatkan, maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap (konstan).

### 4.3 Pembahasan

Hasil penelitian yang menunjukkan produktivitas berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai adalah temuan yang umum dan masuk akal. Namun, untuk mendukungnya secara lebih mendalam, perlu dijelaskan bagaimana pengaruh tersebut terungkap dalam penelitian, serta faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan.

Pembahasan secara teoritis tentang pengaruh produktivitas terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa teori, terutama di bidang manajemen dan psikologi organisasi. Berikut beberapa teori yang relevan:

1. Teori Output dan Input: Teori ini mendasar. Produktivitas didefinisikan sebagai rasio output terhadap input. Semakin tinggi produktivitas, semakin banyak output yang dihasilkan dengan input yang sama, atau dengan input yang lebih sedikit untuk output yang sama. Kinerja pegawai, pada gilirannya, sering diukur dengan output yang dihasilkan. Secara teoritis, produktivitas yang tinggi secara langsung berkorelasi dengan kinerja yang tinggi.
2. Teori Motivasi (misalnya, Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg): Teori-teori motivasi menjelaskan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif. Ketika produktivitas meningkat, hal ini seringkali diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja dan motivasi. Seorang pegawai yang termotivasi dan merasa bahwa pekerjaannya bermakna akan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hubungan ini bisa bersifat kausal atau korelasional, dengan produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan motivasi

dan kinerja, dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.

3. Teori Kinerja Kerja ; Model-model kinerja kerja, seperti model Kirkpatrick, menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, sehingga meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya kinerja mereka. Semakin terampil dan terlatih seorang pegawai, umumnya semakin tinggi produktivitas dan kinerjanya.
4. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja: Faktor-faktor lingkungan kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem reward dan pengakuan, dan sumber daya yang tersedia, juga memengaruhi produktivitas dan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan efektif akan mendorong pegawai untuk lebih produktif dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan kinerja.
5. Teori Pengaruh Tekanan Kerja: Tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kinerja. Pegawai yang mengalami tekanan kerja tinggi mungkin mengalami penurunan konsentrasi, kualitas kerja yang buruk, dan tingkat absensi yang tinggi. Hubungan antara tekanan kerja dan kinerja adalah kompleks dan dapat bergantung pada individu serta tingkat tekanan kerja yang dialami

Secara teoritis, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara produktivitas dan kinerja pegawai. Produktivitas yang tinggi, yang diukur dengan berbagai cara

Secara teoritis, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara produktivitas dan kinerja pegawai. Produktivitas yang tinggi, yang diukur dengan berbagai cara (efisiensi, output, kualitas), umumnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun, hubungan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan tekanan kerja. Penelitian empiris diperlukan untuk menguji hubungan ini secara lebih mendalam dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks spesifik.

Hasil penelitian yaitu Pengaruh Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 0,967 (96,7%). Adapun sisanya sebesar 0,033 (3,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara dapat diterangkan dengan variabel Produktivitas (variabel X) sebesar 0,967 (96,7%) dan termasuk kategori sangat kuat, sedangkan pengaruh 0,033 (3,3%) dipengaruhi faktor lain di luar model.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa produktivitas berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menyarankan beberapa hal ;

Organisasi disarankan untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai guna meningkatkan produktivitas mereka. Kegiatan ini dapat membantu pegawai bekerja lebih efisien dan berkualitas, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kepuasan pegawai, seperti pemberian penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

pengembangan karir. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Peninjauan dan perbaikan proses kerja, termasuk penerapan teknologi yang tepat, dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Manajemen harus memastikan bahwa sumber daya tersedia dan sistem kerja berjalan dengan baik.

Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan sistem insentif. Hal ini akan memperkaya pemahaman dan membantu merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta:Rineka Cipta.
- Gomes, F.C. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya manusia, Bandung, PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. 2004. Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu, Jakarta, Rineka Cipta
- Riduwan (2009), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung
- Robbins, S. Dan Timothy A,J. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Sedarmayanti . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama, Bandung.
- Sinungan, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta , bumi aksara.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Jakarta, Kencana Prenada Media Group

# Pengaruh Produktivitas (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara

---

## I. Identitas Responden

Nama Responden : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : .....

Jabatan : .....

## II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :

**SL** = Apabila jawaban tersebut menurut anda selalu

**SR** = Apabila jawaban tersebut menurut anda sering

**KK** = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang

**JR** = Apabila jawaban tersebut menurut anda jarang

**TP** = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

No.	Variabel Produktivitas (X)	Skor Penilaian				
		SL	S	KK	JR	TP
1	Pegawai mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas					
2	Kemampuan pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.					
3	Pegawai berusaha meningkatkan hasil yang dicapai					
4	Pegawai senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja					
5	Pegawai meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik					

No.	Variabel Kinerja (Y)	Skor Penilaian				
		SL	S	KK	JR	TP
1	Efektif dalam menjalankan tugas dan kewenangan.					
2	Efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kewenangan					
3	Mengetahui apa yang menjadihaknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi					
4	Taat dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai					
5	Disiplin dalam pekerjaan					

### Variabel Produktivitas (X)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
2	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
3	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	24.0
4	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
5	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
6	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
7	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
8	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	18.0
9	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	18.0
10	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	17.0
11	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	22.0
12	3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	15.0
13	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	23.0
14	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
15	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
16	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	18.0
17	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
18	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
19	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
20	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
21	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
22	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
23	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
24	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	16.0
25	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
26	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
27	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
28	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
29	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
2	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
3	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
4	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0
5	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
6	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
7	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
8	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
10	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	19.0
11	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	24.0
12	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	18.0
13	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	24.0
14	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
15	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
16	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
17	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
18	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0
19	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
20	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0
21	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0
22	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0
23	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
24	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	19.0
25	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0
26	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
27	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0
28	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0
29	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	22.0

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.38	3.458	.634	.904
P2	17.34	3.305	.748	.881
P3	17.69	3.436	.741	.884
P4	17.69	3.079	.829	.863
P5	17.76	2.761	.848	.860

## Correlations

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.930**	.362	.447*	.515**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.054	.015	.004	.000
	N	29	29	29	29	29	29
P2	Pearson Correlation	.930**	1	.482**	.553**	.616**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.002	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
P3	Pearson Correlation	.362	.482**	1	.862**	.804**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.054	.008		.000	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
P4	Pearson Correlation	.447*	.553**	.862**	1	.911**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.000		.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
P5	Pearson Correlation	.515**	.616**	.804**	.911**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000
	N	29	29	29	29	29	29
Total	Pearson Correlation	.760**	.838**	.826**	.896**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.72	5.493	.616	.930
P2	16.31	6.293	.830	.893
P3	16.34	6.020	.843	.885
P4	16.48	4.830	.875	.868
P5	16.48	4.830	.875	.868

## Correlations

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.607**	.617**	.552**	.552**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.002	.000
	N	29	29	29	29	29	29
P2	Pearson Correlation	.607**	1	.933**	.729**	.729**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
P3	Pearson Correlation	.617**	.933**	1	.749**	.749**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
P4	Pearson Correlation	.552**	.729**	.749**	1	1.000**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29
P5	Pearson Correlation	.552**	.729**	.749**	1.000**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	29	29	29	29	29	29
Total	Pearson Correlation	.771**	.876**	.890**	.930**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

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

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Produktivitas <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.967 <sup>a</sup>	.936	.934	.570	1.552

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.203	1	128.203	395.042	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.762	27	.325		
	Total	136.966	28			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.761	.772		8.756	.000
	Produktivitas	.739	.037	.967	19.876	.000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.761	.772			8.756	.000
Produktivitas	.739	.037	.967		19.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.84	25.23	21.97	2.140	29
Residual	-1.533	.990	.000	.559	29
Std. Predicted Value	-1.928	1.523	.000	1.000	29
Std. Residual	-2.690	1.738	.000	.982	29

a. Dependent Variable: Kinerja

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Produktivitas <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 <sup>a</sup>	.936	.934	.570	1.552

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.203	1	128.203	395.042	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.762	27	.325		
	Total	136.966	28			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6.761	.772		.000
	Produktivitas	.739	.037	.967	19.876

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.84	25.23	21.97	2.140	29
Residual	-1.533	.990	.000	.559	29
Std. Predicted Value	-1.928	1.523	.000	1.000	29
Std. Residual	-2.690	1.738	.000	.982	29

a. Dependent Variable: Kinerja



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128  
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembangapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 364/PIP/B.04/LP-UIG/2025

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara

di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Pangkat Akademik : Lektor Kepala

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

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

Nama : Pratiwi Hiola

NIM : S2121034

Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Judul Penelitian : Pengaruh produktivitas terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi di kabupaten Gorontalo utara

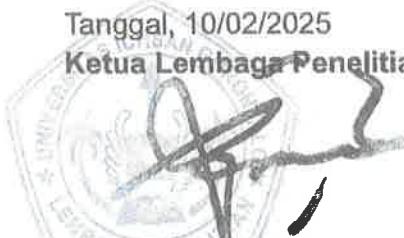
Lokasi Penelitian : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 10/02/2025

Ketua Lembaga Penelitian



Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA  
**DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA**

Jln. Kusno Danupoyo Blok Plan No.16 Kec. Kwandang

Nomor : 560/DTTK/115 /III/2025

Kwandang, 12 Maret 2025

Lamp: :-

Perihal : Pemberitahuan

• Kepada Yth,  
Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo  
Di  
Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo, nomor : 364/PIP/B.04/LP-UIG/2025, tanggal : 10 februari 2025, perihal : permohonan izin penelitian (Pengambilan Data) dalam rangka penyusunan proposal mahasiswa,

Nama : Pratiwi Hiola

NIM : S2121034

Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Judul Penelitian : Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Gorontalo Utara

Lokasi Penelitian : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan pengambilan data pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara pada tanggal 18 Februari 2025.

Demikian surat ini disampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001**  
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp ( 0435 ) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

Nomor : 081/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si  
NIDN : 093004307  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : PRATIWI HIOLA  
NIM : S2121034  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : PENGARUH PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GORONTALO UTARA

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 18% berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Dekan,  
*M. S. A. C. S.*  
Dr. Mochamad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si  
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 28 Mei 2025  
Tim Verifikasi,  
*Hamzah*  
Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si  
NIDN. 093004307

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin  
DF

# 18% Overall Similarity

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

## Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

## Top Sources

18%	 Internet sources
13%	 Publications
10%	 Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 18% Internet sources  
13% Publications  
10% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Type	Source	Percentage
1	Internet	siat.ung.ac.id	2%
2	Internet	ejurnal.unisan.ac.id	1%
3	Internet	jurnal.unprimdn.ac.id	1%
4	Internet	pdfcookie.com	<1%
5	Internet	docobook.com	<1%
6	Internet	id.123dok.com	<1%
7	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
8	Internet	docplayer.info	<1%
9	Internet	samryaazza.blogspot.com	<1%
10	Internet	konsultasiskripsi.com	<1%
11	Internet	es.scribd.com	<1%

12	Internet	
	economicsbosowa.unibos.id	<1%
13	Student papers	
	Universitas Muria Kudus	<1%
14	Student papers	
	Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta	<1%
15	Internet	
	openjournal.unpam.ac.id	<1%
16	Student papers	
	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V	<1%
17	Internet	
	geografi.id	<1%
18	Internet	
	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
19	Student papers	
	Universitas Negeri Medan	<1%
20	Internet	
	id.scribd.com	<1%
21	Internet	
	lib.unnes.ac.id	<1%
22	Internet	
	repo.iainbukittinggi.ac.id	<1%
23	Internet	
	www.scribd.com	<1%
24	Student papers	
	Southville International School and Colleges	<1%
25	Student papers	
	Universitas Negeri Makassar	<1%

26	Internet	
	digilib.unimed.ac.id	<1%
27	Internet	
	moam.info	<1%
28	Student papers	
	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	<1%
29	Internet	
	ejournal.unisi.ac.id	<1%
30	Student papers	
	Trisakti University	<1%
31	Student papers	
	Grover Cleveland High School	<1%
32	Internet	
	eprints.ung.ac.id	<1%
33	Publication	
	Nasir Nasir. "Analisis Faktor Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyaw...	<1%
34	Internet	
	semnas.univbinainsan.ac.id	<1%

## ABSTRAK

### PRATIWI HIOLA S2121034 PENGARUH PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana produktivitas memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di instansi tersebut, dengan sampel sebanyak 29 orang.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh produktivitas (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara mencapai sebesar 0,967 atau 96,7%. Sisanya, sebesar 0,033 atau 3,3%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi yang digunakan. Dengan demikian, variabilitas pengaruh produktivitas terhadap kinerja pegawai di instansi ini dapat dijelaskan sebesar 96,7% oleh variabel produktivitas, yang termasuk dalam kategori pengaruh sangat kuat. Sementara itu, pengaruh sebesar 3,3% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Produktivitas, Kinerja Pegawai

## **BIODATA**



### **E. DATA PRIBADI**

Nama	<b>: PRATIWI HIOLA</b>
Nim	<b>: S2121034</b>
Tempat, Tanggal Lahir	<b>: Kwandang, 01 September 2002</b>
Jenis Kelamin	<b>: Perempuan</b>
Agama	<b>: Islam</b>
Jurusan	<b>: Ilmu Pemerintahan</b>
Fakultas	<b>: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik</b>
Alamat	<b>: Desa Titidu, Kecamatan Kwandang, Kab. Gorotalo Utara</b>
Alamat Email	<b>: <a href="mailto:pratiwihiola2@gmail.com">pratiwihiola2@gmail.com</a></b>

### **F. RIWAYAT PENDIDIKAN**

7. SDN 1 Titidu : Lulus Tahun 2015
8. SMP N 1 Kwandang : Lulus Tahun 2018
9. SMA N 1 Gorontalo Utara : Lulus Tahun 2021