

**ANALISIS MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG

Disusun Oleh :

FELIA AMALINA FIRDA

220202000002

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
SEMARANG
2023**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Felia Amalina Firda
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000002
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS MOTIVASI, KOMPETENSI
DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEGAWAI PEMERINTAH KOTA
SEMARANG
Dosen Pembimbing : Eni Puji Estuti, SE, MM

Semarang, November 2023

Dosen Pembimbing



Eni Puji Estuti, SE, MM
NIDN. 0627098403

Mengetahui
Ketua STIE SEMARANG



Cahyani Tunggal Sari, SE, MM, MA
NIDN. 0603108402

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Felia Amalina Firda
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000002
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS MOTIVASI, KOMPETENSI
DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEGAWAI PEMERINTAH KOTA
SEMARANG

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 2 Desember 2023

Tim Penguji *) : 1. Eni Puji Estuti, SE, MM
2. Silvia Hendrayanti, SE,MM

Penguji 1



Eni Puji Estuti, SE, MM
NIDN. 0627098403

Penguji 2



Silvia Hendrayanti, SE,MM
NIDN. 0619098901

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Berprasangka baik dan selalu berfikiran positif akan senantiasa sejalan dan seiringan dengan baik pula.”

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia-Nya kepada saya.
2. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberi dukungan.
3. Adik yang selalu memberikan dorongan
4. Rekan-rekan di Pemerintah Kota Semarang dan teman-teman unit kerja serta yang selalu mendukung dalam segala proses pengerjaan skripsi ini.
5. Untuk seluruh keluarga besar STIE Kota Semarang atas kerjasama yang baik.

ABSTRAK

Perlunya peningkatan keterampilan pada sistem kerja seorang pegawai berkaitan dengan pentingnya sumber daya manusia yang memadai. Hal ini untuk mendorong bertambahnya nilai produktivitas kerja pada pegawai pemerintah Semarang. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja pada pegawai pemerintah kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah kota Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan sampel 100 orang pegawai. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, uji F, uji t, uji koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas, dan bebas heterokedastisitas. Sedangkan pada uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya variabel motivasi, kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai pemerintah kota Semarang. Hasil pada uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$, dimana nilai t_{table} sebesar 1.984 lebih kecil dari nilai ketiga variabel dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.537, 3.508, dan 2.169 serta nilai signifikansi sebesar 0.001, 0.001, dan $0.033 < 0.05$. Dari tiga hipotesis yang diajukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada pegawai pemerintah kota Semarang.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel disiplin kerja, yang mempengaruhi produktivitas kerja selain variabel yang sudah ada pada penelitian ini, memperpanjang waktu pengamatan dan menggunakan teknik pengambilan sampel lain.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi, Insentif, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The need to increase skills in an employee's work system is related to the importance of adequate human resources. This is to encourage increased work productivity values for Semarang government employees. Productivity is the ability to obtain maximum benefit from available facilities and infrastructure by producing optimal output, even if possible the maximum. The aim of this research is to analyze the influence of motivation, competence and incentives on work productivity of Semarang city government employees.

The population in this study were Semarang city government employees. The sampling technique used was purposive sampling with a sample of 100 employees. Data analysis was carried out using the classic assumption test, F test, t test, coefficient of determination test and multiple linear regression analysis.

Based on the results of the classical assumption test, it is known that the data used in this research is normally distributed, there is no multicollinearity, and is free from heteroscedasticity. Meanwhile, in the F test, a significance value of $0.000 < 0.05$ was obtained, which means that the variables of motivation, competence and incentives have a significant effect on work productivity for Semarang city government employees. The results of the t test show that $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$, where the t table value of 1.984 is smaller than the values of the three variables with t calculated values of 3.537, 3.508, and 2.169 with significance values of 0.001, 0.001, and $0.033 < 0.05$. From the three hypotheses proposed, it can be concluded that motivation has a positive effect on work productivity, competence has a positive effect on work productivity and incentives have a positive effect on work productivity for Semarang city government employees.

For further research, it is recommended to use work discipline variables, which influence work productivity in addition to the variables already in this study, extend the observation time and use other sampling techniques.

Keywords: Motivation, Competence, Incentives, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang. Saya mengetahui bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu CAHYANI TUNGGAL SARI, SE, MA, MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan Sarjana Manajemen;
2. Bapak Natoil, S.Ag., MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya kepada kami.
3. Ibu Eni Puji Estuti, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Orang tua saya Bapak Moch Syahroni dan Ibu May Sunah yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral;
5. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini; serta

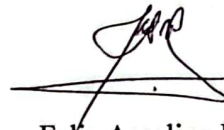
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Meskipun penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk meningkatkan kualitas dimasa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis umumnya bagi rekan-rekan mahasiswa.

Semarang, November 2023

Penulis



Felia Amalina Firda

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori (<i>Grand Theory</i>).....	8
2.1.1 <i>Performance Theory</i>	8
2.1.2 Produktivitas Kerja	8
2.1.3 Motivasi Kerja	13
2.1.4 Kompetensi	17
2.1.5 Insentif	21
2.2 Peneliti Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.4 Pengembangan Hipotesis	30
2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.....	30
2.4.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja.....	31
2.4.3 Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Populasi dan Sampel	33
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional dan Indikator.....	34
3.2.1 Variabel Terikat (<i>Dependen Variable</i>)	34
3.2.2 Variabel Bebas (<i>Independen Variable</i>)	34

3.2.3 Definisi Operasional dan Indikator.....	36
3.3 Metode Pengumpulan Data	37
3.4 Metode Analisis.....	37
3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	37
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.4.3 Uji Kualitas Data	41
3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.4.5 Uji Kelayakan Model.....	44
3.4.6 Uji t	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1. Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	47
4.1.2 Jenis Kelamin	48
4.1.3 Usia Responden	48
4.1.4 Deskripsi Angket	49
4.1.5 Analisis Data	57
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	62
4.1.8 Hasil Uji Kelayakan Model	64
4.1.9 Uji t.....	66
BAB V PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	37
Tabel 3. 2 Uji Validitas	41
Tabel 3. 3 Uji Reabilitas	43
Tabel 4. 1 Data Jumlah Responden	47
Tabel 4. 2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4. 3 Usia Responden	48
Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi	49
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kompetensi	51
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Insentif	53
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja	55
Tabel 4. 8 Analisis Statistik Deskriptif	57
Tabel 4. 9 Uji Normalitas	59
Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4. 12 Tabel Uji F	64
Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4. 14 Uji t	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4. 1 Hasil Uji Scatterplot.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Hasil Olah Data	83
Lampiran 3 Tabel Tabulasi Data	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.21/MEN/IX/2009 Tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas pasal 1 Bab I mengatakan bahwa Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Sedangkan dalam Pasal 7 Bab III dikatakan bahwa Peningkatan Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan. Sedangkan Gomes (2005) dalam Yuliannisa et al., (2018) produktivitas memiliki dua dimensi, pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua adalah dimensi efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input.

Siagian (2005) dalam Yuliannisa et al., (2018) menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Menurut Wijaya dan Manurung, (2021) Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai

dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. Hal ini selaras dengan (Ekhsan, 2020) yang mengatakan bahwa Produktivitas yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Menurut (Ekhsan, 2020) Produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Selaras dengan Muhafi dan Arief, (2020) yang mengatakan bahwa memanfaatkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang ada dalam perusahaan merupakan cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien maka perusahaan harus bisa membuat produktivitas karyawannya meningkat.

Menurut Febriyanti et al., (2022) mengatakan bahwa Produktivitas kerja karyawan terbagi menjadi dua kategori yaitu karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi dan karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah menunjukkan kinerja dibawah standar dan bekerja secara pasif. Jadi, produktivitas kerja sangat penting untuk sebuah perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk kegiatan di perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi perusahaan

maupun pada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan (Muhafi dan Arief, 2020). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja; motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2009:214) dalam (Muhafi dan Arief, 2020). Faktor yang diambil adalah motivasi, kompetensi, dan penghasilan atau insentif.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadiwiryono, 2013:119) dalam (Saleh dan Utomo, 2018). Sementara menurut Febriyanti et al., (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari internal yang membuat karyawan semangat untuk bekerja. Motivasi kerja bermanfaat untuk mendorong karyawan menjadi semakin aktif untuk memproduksi produk atau jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan maka semakin rendah produktivitas kerjanya. Jadi, motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan selama ia masih bekerja.

Hasil penelitian oleh Saleh dan Utomo, (2018), Yuliannisa et al., (2018), Febriyanti et al., (2022) mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan

dalam penelitian Nasem et al., (2018) ; Nangoy et al., (2020); Rampisela et al., (2020) mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan (Wibowo, 2016:271 dalam Jumantoro et al., 2019). Sedangkan menurut Boulter dkk (2017:203) dalam Subiantoro & Purnaningrum, (2020). Kompetensi merupakan karakter mendasar dari seseorang yang dapat memberikan hasil kerja yang baik didalam kemampuan dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi merupakan karakteristik pada seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu.

Hasil penelitian oleh Sutaryono et al., (2021), Setiarlan et al., (2022), Nofriyanti dan Agung Kuswantoro, (2019) mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut penelitian Jumantoro et al., (2019), Aisyah et al., (2021) menjelaskan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:89) dalam Muhafi dan Arief, (2020) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang

diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:118) dalam Pantow & Pandowo, (2019), mendefinisikan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

Ekhsan, (2020), Andreas et al., (2020), Pantow & Pandowo, (2019) mengatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian dari Muhafi dan Arief, (2020) yang menjelaskan bahwa Pemberian insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Menurut Surat Edaran Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang Nomor B/1927/052.2/IV/2023 tanggal 6 April 2023, perihal Penyampaian Hasil Akhir Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara periodik di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang, masih terdapat Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berpredikat Butuh Perbaikan. Hal ini berarti suatu tingkat Produktivitas Kerja pada Pemerintah Kota Semarang dinilai belum maksimal. Selaras dengan Peraturan Walikota No. 2 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa ada dua bobot penilaian yaitu terdiri dari produktivitas kerja dan disiplin kerja. Dengan kata lain, suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memperoleh predikat Butuh Perbaikan berarti tidak memenuhi tingkat produktivitas kerja dan disiplin kerjanya.

Dalam kurun waktu kurang lebih 3 tahun, Pemerintah Kota Semarang menerapkan penilaian kinerja terbaru sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berjalannya suatu aturan tentang penilaian kinerja tingkat nasional menuntut seorang pegawai pemerintah untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja seorang pegawai pemerintah Semarang dibutuhkan dalam mencapai sebuah target setiap bulannya, karena apabila target lebih kecil dari realisasi maka penilaian kinerja tidak sesuai ekspektasi. Kurangnya motivasi pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) mengakibatkan dampak tidak baik dalam menjalankan suatu organisasi.

Apabila sumber daya manusia (SDM) pada instansi tidak mendukung, maka tidak akan mencapai penilaian kinerja yang baik. Kurangnya kompetensi berupa pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah kota Semarang, khususnya pada jabatan fungsional umum. Hal ini mengakibatkan rentan terjadi kurangnya pemahaman. Menurut Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IP ASN) dimensi Kompetensi yang harus dicapai pegawai pemerintah kota Semarang sebesar 40% diantaranya terdiri dari diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis (20 Jam Pelajaran) dan seminar atau workshop/ lainnya. Kurangnya diklat teknis yang diselenggarakan oleh pemerintah kota Semarang, mengakibatkan tidak tercapainya dimensi kompetensinya.

Tidak sesuainya tugas dan fungsi yang diberikan kepada pegawai menjadi salah satu faktor dari kurang sesuainya pemberian insentif terhadap pegawai pemerintah kota Semarang. Sebagaimana tertuang dalam peraturan

Walikota No. 90 tahun 2021 sudah dijabarkan tugas dan fungsi pegawai pemerintah kota Semarang sesuai dengan jabatan yang diberikan. Suatu kewajiban dalam menyelesaikan sebuah tugas dan fungsi harus dilaksanakan, walaupun dalam keadaan tertentu terkait jabatan kosong atau seorang tersebut tidak mampu menjalankan kewajibannya dan bertanggung jawab atas tugas dan fungsinya. Insentif yang sesuai dengan ketentuan, diharapkan menunjang pemenuhan akan kebutuhan para pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan paparan mengenai uraian diatas, maka judul penelitian ini adalah **Analisis Motivasi, Kompetensi, dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang ?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait yaitu pegawai pada instansi terkait, fakultas, dan peneliti

a. Bagi Pegawai Instansi Terkait

Sebagai wacana bagi pegawai di instansi terkait dalam suatu produktivitas kerja. Untuk memberikan gambaran bagi pegawai instansi terkait tentang seberapa penting sebuah motivasi, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja. Dimana kedepannya diharapkan dapat membantu berbagai kendala yang dialami oleh suatu instansi kerja yang masih memiliki tingkat produktivitas kerja pegawai yang relatif masih rendah.

b. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh secara teori, ke dalam praktekannya di lingkungan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori (Grand Theory)

2.1.1 Performance Theory

Job Performance Theory dalam penelitian Daniel, (2017) menjelaskan bahwa : “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Colquitt et al 2008:37)*. *Performance Theory* dan produktivitas kerja adalah teori yang berkembang dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis memilih variabel independen motivasi , kompetensi dan insentif serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen yang perlu diteliti. Tingginya tingkat motivasi, kompetensi dan insentif memiliki keterkaitan sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan di suatu perusahaan.

2.1.2 Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut Daniel, (2017), adalah perbandingan antara keluaran (output) yang ingin dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan

efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi juga. Hal ini selaras dengan Penelitian Panjaitan, (2018) mengatakan bahwa Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Mendasar dari penjelasan diatas, maka indikator yang akan digunakan penulis pada variabel produktivitas kerja adalah : a. Kemampuan, b. Semangat kerja, c. Efisiensi (Panjaitan, 2018)

a. Kemampuan

Penelitian Wahyuningsih mengatakan bahwa memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Selaras dengan Yuliannisa et al., (2018) Kemampuan adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja Sedangkan Ardian, (2019) menjelaskan bahwa Kemampuan kerja yaitu kemampuan, pengetahuan, dan penguasaan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja menurut Robbin (2007:57) “kemampuan berarti

kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang”.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja bisa diartikan sebagai suatu kesediaan perasaan yang memungkinkan orang untuk melaksanakan kerja sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik (Mendonca, 2022). Semangat kerja berkait erat dengan kesediaan seseorang untuk bekerjasama dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja mereka akan meningkat.

c. Efisiensi

Hidayat et al., (2021) menjelaskan bahwa ukuran keberhasilan suatu kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Disamping itu, efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan

baik dalam hal mutu maupun hasilnya. Menurut H. Emerson dalam Hidayat et al., (2021) bahwa efisiensi merupakan perbandingan yang terbaik antara input (masukan) dan output (luaran), efisiensi merupakan sesuatu yang kita kerjakan berkaitan dengan menghasilkan hasil yang optimal dengan tidak membuang banyak waktu dalam proses pengerjaannya. Efektif belum tentu efisien dan begitu sebaliknya

2.1.2.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya itu sendiri. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari Manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai.

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan atau Pelatihan
2. Keterampilan atau Kompetensi
3. Disiplin
4. Sikap

5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji atau Insentif
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan atau Kompetensi
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan dalam bekerja
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan atau Insentif
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Manajemen dan kepemimpinan
13. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain sebagai berikut :

1. Pendidikan atau Pelatihan
2. Keterampilan atau Kompetensi
3. Disiplin
4. Etika kerja
5. Motivasi
6. Gaji atau Insentif
7. Kesehatan
8. Teknologi
9. Manajemen
10. Kesempatan berprestasi

2.1.3 Motivasi Kerja

Rampisela et al., (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. Hasibuan (2012:95) dalam Putu, (2019) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai (2014:607) dalam Yuliannisa et al.,

(2018) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Maka mendasar dari penjelasan diatas, indikator yang akan digunakan penulis pada variabel motivasi adalah : a. Kinerja, b. Tanggung Jawab, c. Pengembangan (Saleh dan Utomo, 2018)

a. Kinerja

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Darda et al., 2022). Sedangkan menurut Sinambela (2016:483) dalam (Darda et al., 2022) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

b. Tanggung Jawab

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab memiliki arti keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan

menanggung akibatnya. Sedangkan secara definisi, tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja (Triyani et al., 2020). Menurut Agus Wibowo (2015:171) dalam Triyani et al., (2020) menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang seharusnya ia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.

c. Pengembangan

Menurut Hidayat et al., (2021) Pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Salah satu cara dalam meningkatkan suatu produktivitas perusahaan adalah dengan cara memanfaatkan sebuah teknologi. Karena di era digital ini banyak sekali teknologi yang berkembang sangat pesat sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengakses teknologi tersebut dapat membantu karyawan dalam mengejar perkembangan teknologi tersebut. Karena peningkatan produktivitas juga terjadi ketika karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat menemukan cara yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa mereka lakukan dengan cara yang lebih efektif dan efisien (Gustiana et al., 2022).

2.1.3.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi melibatkan faktor-faktor individu (internal) dan faktor-faktor organisasional (eksternal). Menurut Yuliannisa et al. (2018) faktor-faktor motivasi dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Faktor internal (karakteristik internal pribadi) yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kelelahan dan kebosanan. Sedangkan menurut Damanik & Sahla (2020) faktor-faktor motivasi adalah :

1. Desakan (drive), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan – kebutuhan jasmaniah.
2. Motif (motive), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rokhaniah.
3. Kebutuhan (need), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
4. Keinginan (wish), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi semakin berkembang baik dilingkungan perusahaan yang ada didalam negeri maupun luar negeri seperti pendapat berikut, Amar & Fikri, (2020) berpendapat bahwa dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri pada awalnya hanya ada dua jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu: 1). Kompetensi teknis atau fungsional (technical/functional competency); 2). Kompetensi perilaku (behavioural competencies) yang disebut dengan istilah kompetensi lunak (soft skills competency). Sedangkan Rachman (2011:5) dalam Widyanto et al., (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan profesional yang dimiliki auditor untuk menjalankan tugasnya yang merupakan tanggung jawab

Mendasar dari penjelasan diatas, maka indikator yang akan digunakan penulis pada variabel kompetensi adalah : a) Kompetensi intelektual, b) Kompetensi emosional, c) Kompetensi sosial (Narimawati (2010 :75) dalam (Prayogi et al., 2019)

a. Kompetensi intelektual

Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi

permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual.

b. Kompetensi emosional

Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional

c. Kompetensi sosial

Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

2.1.4.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Mansur & Asmini (2022) ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu.

Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi

2. Keterampilan

Pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi

3. Perilaku

Perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Jika seorang pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi

Adapun menurut (Rosmaini, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi :

(1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan pada diri atau pada orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila seseorang tidak mempunyai kepercayaan diri pada kemampuannya, maka tidak akan mampu berfikir mengenai cara lain dalam menyelesaikan suatu masalah.

(2) Ketrampilan

Suatu kemampuan dalam berbagai kompetensi untuk senantiasa diasah agar dapat berkembang.

(3) Pengalaman.

Dengan adanya pengalaman ini, maka seseorang bisa belajar dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

(4) Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat membawa dampak pada kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan misalnya rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan, dan lain sebagainya.

(5) Emosi

Emosional bisa membatasi penguasaan kompetensi. Keragu-raguan pada diri seseorang cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

(6) Kemampuan intekektual

Kompetensi seseorang juga bisa bergantung pada pemikiran kognitif.

2.1.5 Insentif

Penelitian Ekhsan, (2020) mengatakan bahwa Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selaras dengan penelitian dari Ardian, (2019) yang menjelaskan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Mendasar dari penjelasan diatas, maka indikator yang akan digunakan penulis pada variabel insentif adalah : a. Insentif Non-Materi b. Insentif Sosial, c. Insentif Materi (Ardian, 2019)

a. Insentif Non Materi

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerja seperti piagam, piala dan medali.

b. Insentif Sosial

Daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas, dan kesempatan mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan atau naik gaji.

c. Insentif Materi

Daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang dan barang.

2.1.5.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi Insentif

Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Ardian (2019) beberapa faktor sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan program kompensasi insentif. Faktor tersebut adalah:

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kemungkinan realitas untuk berhasil
3. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan
4. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.
5. Adanya peningkatan (kemajuan)
6. Adanya tanggung jawab karyawan

2.2 Peneliti Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel	Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi pekerja dan peningkatan jabatan secara bersamaan berdampak positif dan besar	Untuk tambahan analisis, sebaiknya lebih banyak faktor bebas yang digunakan

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
	Moderasi Sutaryono, (2021)	Produktivitas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi		terhadap produktivitas kerja	dalam penelitian yang mempengaruhi produktivitas kerja
2.	Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama Setiarlan et al., (2022)	Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Swadaya Utama	Analisis PLS (Partial Least Square)	Kompetensi dan Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Untuk menambahkan penelitian dengan menguji variabel independen
3.	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Untuk penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja,	Untuk Pengaruh Kompetensi, Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi pegawai, Motivasi kerja, beban	Disarankan untuk memperkaya/

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
	Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo Jumantoro et al., (2019)	Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo		kerja, pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja	menambah ranah penelitian dengan menguji variabel-variabel independen yang belum diuji dalam penelitian in
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. INKO Java Semarang Saleh dan Utomo, (2018)	Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. INKO Java Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
6.	Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Aisyah et al., (2021)	Untuk mengetahui Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel	Pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
		as Kerja		produktivitas kerja tetapi Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.	an produktivitas kerja karyawan
7.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT INTER Pan Pasifik Futures Banjarmasin Yuliannisa et al., (2018)	Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT INTER Pan Pasifik Futures Banjarmasin	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja	Bagi peneliti selanjutnya agar mengembankan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator lainnya
8.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati Febriyanti et al.,(2022)	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Untuk peneliti selanjutnya, ada baiknya menggunakan variabel lain agar memperbanyak sumber referensi
9.	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas	Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas	Untuk peneliti selanjutnya, penelitian perlu

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
	Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang Nasem et al., (2018)	Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang		s Kerja sedangkan Motivasi berpengaruh negatif terhadap Produktivitas	ditambahkan dengan variabel lain agar dapat menggali secara komprehensif masalah-masalah terkait produktivitas pegawai.
10.	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado Nangoy et al., (2020)	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja, tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan Pengalaman Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja	Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia
11.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia	Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi, insentif, mempunyai pengaruh yang positif dan	Pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
	Ekhsan, (2020)	terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia		signifikan terhadap produktivitas kerja	s kerja karyawan
12.	Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan Andreas et al., (2020)	Untuk mengetahui Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Peneliti menyarankan agar perusahaan memperhatikan input yang diperlukan dalam produktivitasnya
13.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dimembe Nyiur Agriproindonesia Pantow & Pandowo, (2019)	Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dimembe Nyiur Agriproindonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Kualitas kehidupan kerja, Kompetensi dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas Kerja	Sebaiknya lebih meningkatkan lagi kualitas pekerjaannya mampu bekerja sama dengan karyawan lain
14.	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas	Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
	Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk RO Bangkalan Muhafi dan Arief, (2020)	Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk RO Bangkalan Tahun 2019		produktivitas kerja sedangkan Pemberian insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
15.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta Rampisela et al., (2020)	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, lingkungan kerja dan upah berpengaruh negative signifikan terhadap Produktivitas kerja	Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan referensi

Sumber, berbagai jurnal 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

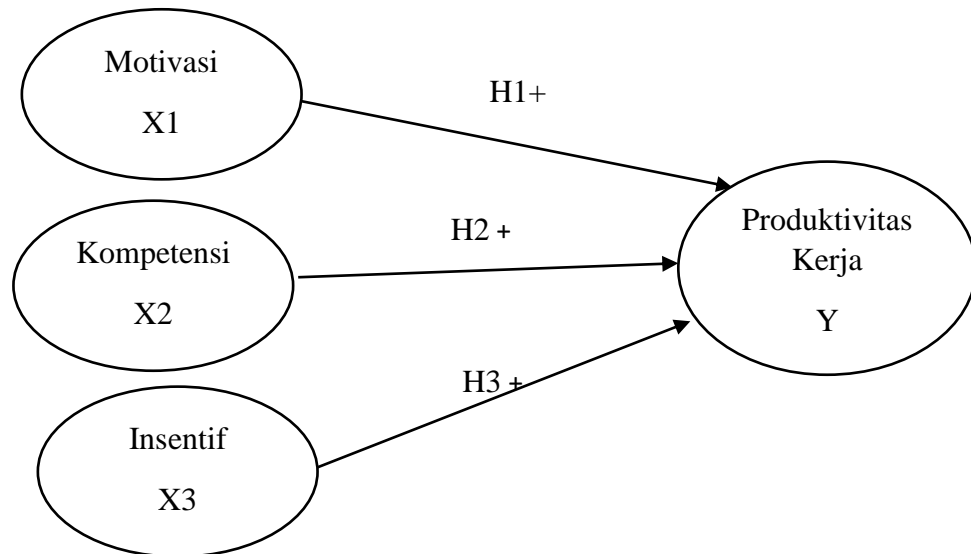
Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadiwiryo, 2013:119 dalam Saleh dan Utomo, (2018). Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitas

kerjanya. Semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan maka semakin rendah produktivitas kerjanya. Jadi, motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan selama ia masih bekerja.

Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan (Wibowo, 2016:271 dalam Jumantoro et al., 2019). Sedangkan menurut Boulter dkk (2017:203) dalam Subiantoro & Purnaningrum, (2020) Kompetensi merupakan karakter mendasar dari seseorang yang dapat memberikan hasil kerja yang baik didalam kemampuan dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi merupakan karakteristik pada seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu.

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:89) dalam Muhafi dan Arief, (2020) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian dari Febriyanti et al., (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari internal yang membuat karyawan semangat untuk bekerja. Motivasi kerja bermanfaat untuk mendorong karyawan menjadi semakin aktif untuk memproduksi produk atau jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan maka semakin rendah produktivitas kerjanya. Jadi, motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan selama ia masih bekerja.

Saleh dan Utomo, (2018), Yuliannisa et al., (2018), Febriyanti et al., (2022) mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan dalam penelitian Nasem et al., (2018) ; Nangoy et al., (2020); Rampisela et al., (2020) mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang

2.4.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan (Wibowo, 2016:271 dalam Jumentoro, dkk, 2019). Kompetensi merupakan karakteristik pada seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Semakin rendah kompetensi seorang karyawan maka semakin rendah produktivitas kerjanya. Jadi, kompetensi seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan selama ia masih bekerja.

Sutaryono (2021), Setiarlan, dkk (2020), Eka Nofriyanti, Agung Kuswantoro (2019) mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut penelitian Jumentoro et al., (2019), Aisyah et al., (2021) menjelaskan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah :

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang

2.4.3 Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:89) dalam Muhafi dan Arief (2019) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Insentif merupakan strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

Ekhsan dan Mariyono (2020), Andreas , dkk (2020); Pantow, Victor dkk (2019) mengatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. . Hal ini berbeda dengan penelitian dari Muhafi dan Arief, (2020) yang menjelaskan bahwa Pemberian insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Semarang pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah baik berdasarkan <https://sisdm.Semarangkota.go.id/publik/statistik> sebanyak 6474 . Sampel yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada Rumus Slovin, yaitu :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{6.474}{1 + 6.474 (0.1)^2} \\ &= 98,478\end{aligned}$$

Sampel minimal sebesar 98 dan dibulatkan menjadi 100

Pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan karakteristik dan kriteria tertentu agar menghasilkan sampel yang representatif. Berikut adalah kriteria-kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kota Semarang yang berusia 21-40 tahun
2. Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kota Semarang yang berada di OPD yang memiliki Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah minimal BAIK pada Triwulan I

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional dan Indikator

3.2.1 Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Menurut Wijaya dan Manurung, (2021) Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selaras dengan penelitian Ekhsan, (2020) yang mengatakan bahwa Produktivitas yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

3.2.2 Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Varibel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negative. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, kompetensi dan insentif.

a. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong

kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Saleh dan Utomo, 2018). Sementara menurut Febriyanti et al., (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari internal yang membuat karyawan semangat untuk bekerja.

b. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Subiantoro & Purnaningrum, (2020) Kompetensi merupakan karakter mendasar dari seseorang yang dapat memberikan hasil kerja yang baik didalam kemampuan dalam melakukan pekerjaanya. Kompetensi merupakan karakteristik pada seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam pekerjaanya, peran, atau situasi tertentu.

c. Insentif

Pantow & Pandowo, (2019) mendefinisikan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh

perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

3.2.3 Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.	a. Kemampuan, b. Semangat kerja, c. Efisiensi
2.	Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah dorongan dari internal yang membuat karyawan semangat untuk bekerja.	a. Kinerja, b. Tanggung Jawab, c. Pengembangan
3.	Kompetensi (X2)	Kompetensi merupakan karakter mendasar dari seseorang yang dapat memberikan hasil kerja yang baik didalam kemampuan dalam melakukan pekerjaanya	a) Kompetensi intelektual, b) Kompetensi emosional, c) Kompetensi sosial
4.	Insentif (X3)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan	a. Insentif Non-Materi

No	Variabel	Definisi	Indikator
		tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.	b. Insentif Sosial, c. Insentif Materi

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data, dimana peneliti bertanya jawab dengan responden menggunakan angket (daftar pertanyaan). Dalam penelitian ini digunakan *skala likert* untuk mengukur pendapat responden. Skala likert diklasifikasikan dengan lima angka yaitu dari angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3. 1 Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data terkait penelitian yang telah dikumpulkan dan tidak bermaksud mengkaji hipotesis tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Analisis statistik deskriptif akan mengungkapkan

‘bentuk’ data dalam merasakan bagaimana nilai-nilai suatu variabel didistribusikan (Hardani, 2020:381). Analisis ini berguna untuk memberikan gambaran dan deskripsi tentang keberlangsungan usaha, literasi keuangan, transformasi digital, dan sistem informasi akuntansi.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah nilai residual distandarisasi pada model regresi distribusi normal atau tidak (Herispon, 2020:5) . Nilai residual membentuk gambar lonceng. Dalam uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi tersebut tidak sesuai, maka uji statistik dapat menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik.

a. Analisis Grafik

Uji normalitas dapat dilihat dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada distribusi normal membentuk garis lurus diagonal yang kemudian akan dibandingkan dengan plotting data residual. Apabila distribusi data residual normal, maka akan menggambarkan data sesungguhnya yang mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Statistik non parametric Kolmogorov-Sminoc (K-S)

Menghitung residual data distribusi normal dapat dilakukan dengan uji K-S. Dengan ketentuan $K-S > \alpha = 0.05$, maka data dikatakan normal. Selanjutnya, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi dengan ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas, antar variabel bebas dengan variabel terikat (Herispon, 2020:5). Model regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak terjadinya kolerasi diantara variabel independen.

Berikut cara yang dapat digunakan untuk menentukan uji multikolinearitas (Astiani, 2017):

a. Nilai tolerance

Nilai tolerance adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (α). Apabila nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji dan sebaliknya.

b. Nilai *variance inflation factor* (VIF)

Nilai VIF adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji dan sebaliknya.

3.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi kesamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila tidak terjadi perbedaan dari variance atas residual pengamatan tersebut, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, apabila terjadi perbedaan maka disebut dengan heterokedastisitas. Dalam mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan:

- Analisis Grafik Scatter Plot

Pendeteksian ada tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah dipelajari. Dasar analisis pada uji heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik dan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka diindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.4.3 Uji Kualitas Data

3.4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana nilai/ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur korelasi antara variabel dengan skor total variabel. Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur instrumen penelitian yang menunjukkan data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan dengan data sesungguhnya.

Tabel 3. 2 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r Tabel (N= 100)	Sig,	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y1	0.365	0.256	0.000	Valid
	Y2	0.611	0.256	0.000	Valid
	Y3	0.722	0.256	0.000	Valid
	Y4	0.699	0.256	0.000	Valid
	Y5	0.526	0.256	0.000	Valid
	Y6	0.707	0.256	0.000	Valid
Motivasi	X1.1	0.754	0.256	0.000	Valid
	X1.2	0.461	0.256	0.000	Valid
	X1.3	0.603	0.256	0.000	Valid
	X1.4	0.726	0.256	0.000	Valid
	X1.5	0.733	0.256	0.000	Valid
	X1.6	0.624	0.256	0.000	Valid
	X1.7	0.559	0.256	0.000	Valid
	X1.8	0.421	0.256	0.000	Valid
	X1.9	0.490	0.256	0.000	Valid
	X2.1	0.480	0.256	0.000	Valid
	X2.2	0.490	0.256	0.000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r Tabel (N= 100)	Sig,	Keterangan
Kompetensi	X2.3	0.551	0.256	0.000	Valid
	X2.4	0.618	0.256	0.000	Valid
	X2.5	0.477	0.256	0.000	Valid
	X2.6	0.673	0.256	0.000	Valid
	X2.7	0.637	0.256	0.000	Valid
	X2.8	0.669	0.256	0.000	Valid
	X2.9	0.519	0.256	0.000	Valid
Insentif	X3.1	0.825	0.256	0.000	Valid
	X3.2	0.556	0.256	0.000	Valid
	X3.3	0.716	0.256	0.000	Valid
	X3.4	0.825	0.256	0.000	Valid
	X3.5	0.830	0.256	0.000	Valid
	X3.6	0.830	0.256	0.000	Valid
	X3.7	0.719	0.256	0.000	Valid
	X3.8	0.780	0.256	0.000	Valid
	X3.9	0.601	0.256	0.000	Valid

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 3.2 diatas, telah menunjukkan hasil uji validitas bahwa semua item pertanyaan memenuhi kondisi nilai r tabel lebih dari 0.256 dengan nilai sig. 0.000 dan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam menguji reliabilitas dan analisis data selanjutnya

3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner dari berbagai indikator pada variabel yang menunjukkan sejauh mana pengukuran bebas dari kesalahan. Reliabilitas dapat diartikan sebagai ketepatan pengukuran, dan biasanya uji ini dilakukan untuk

meliat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketikadilakukan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, makapenelitian tersebut semakin dapat diandalkan. Indikator dari reliabilitas adalah nilai cronbach alpha yang umumnya instrumen penelitian dikatakan reliabel ketika mencapai nilai diatas 0.6 (Nainggolan & Sudjiman, 2022)

Tabel 3. 3 Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (Y)	0.655	0.6	Reliabel
2	Motivasi (X1)	0.744	0.6	Reliabel
3	Kompetensi (X2)	0.738	0.6	Reliabel
4	Insentif (X3)	0.899	0.6	Reliabel

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat pada variabel produktivitas kerja memiliki cronbach's alpha sebesar $0.655 > 0.6$, kemudian motivasi memiliki cronbach's alpha sebesar $0.744 > 0.6$. Lalu, kompetensi memiliki cronbach's alpha sebesar $0.738 > 0.6$, dan yang terakhir insentif memiliki cronbach's alpha sebesar $0.899 > 0.6$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja, motivasi, kompetensi dan insentif mempunyai data yang reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat diandalkan atau dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten

3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji dan menunjukkan arah hubungan variabel independen memengaruhi variabel dependen juga. Model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

X3 = Insentif

β_1 — β_3 = Koefisien Regresi

ε = Standar Error

3.4.5 Uji Kelayakan Model

3.4.5.1 Uji Signifikansi (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui beberapa besar pengaruh variable X₁ sampai dengan X₃ terhadap Y. Uji F atau uji simultan mempunyai tujuan untuk mengetahui tafsiran parameter bersama – sama, artinya seberapa besar pengaruh dari variabel – variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama.

Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% atau taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Uji statistik F juga dilakukan dengan tujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Rumus hipotesis statistik pada pengujian ini adalah :

1. Apabila nilai signifikansinya < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tergolong fit atau baik.
2. Namun apabila nilai signifikansinya > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model regresi tergolong tidak fit atau tidak baik

3.4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika k_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika k_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

3.4.6 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen (bebas) secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (terikat). Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara

variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

Langkah-langkah pengujian pada uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut :

1. Uji statistik t dilakukan dengan menggunakan signifikan level 5%.
2. Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan H_0 yaitu dengan melihat nilai signifikan :
 - a. Jika signifikan $< 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima
 - b. Jika signifikan $> 5\%$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung dengan melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responder secara langsung. Media yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah berupa google form. Google form yang berisikan kuesioner ini disebarkan pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki predikat kinerja minimal bernilai Baik.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Lokasi Penelitian terletak di Kota Semarang dengan Objek Penelitian yaitu Pemerintah Kota Semarang dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Berikut adalah hasil sampling yang didapatkan :

Tabel 4. 1 Data Jumlah Responden

OPD	Jumlah Responden
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	7
DINAS KESEHATAN	12
DINAS KETAHANAN PANGAN	7
DINAS PEMADAM KEBAKARAN	13
DINAS PENDIDIKAN	26
DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN	22
KECAMATAN SEMARANG TENGAH	13
TOTAL	100

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

4.1.2 Jenis Kelamin

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden pegawai dilingkungan Pemerintah Kota Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

OPD	Laki2	Perempuan
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	5	2
DINAS KESEHATAN	0	12
DINAS KETAHANAN PANGAN	2	5
DINAS PEMADAM KEBAKARAN	11	2
DINAS PENDIDIKAN	9	17
DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN	16	6
KECAMATAN SEMARANG TENGAH	7	6
TOTAL	50	50

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan keterangan pada table 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 100 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 50 orang. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 50 orang .Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan dan laki-laki seimbang.

4.1.3 Usia Responden

Adapun usia pegawai yang bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Usia Responden

OPD	21-30	31-40
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	3	4
DINAS KESEHATAN	6	6
DINAS KETAHANAN PANGAN	7	0
DINAS PEMADAM KEBAKARAN	8	5
DINAS PENDIDIKAN	16	10

OPD	21-30	31-40
DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN	19	3
KECAMATAN SEMARANG TENGAH	12	1
TOTAL	71	29

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki umur antara 21-30 tahun adalah sebanyak 71 orang, sedangkan antara umur 31-40 tahun sebanyak 29 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa umur responden secara rata-rata antara umur 21-30.

4.1.4 Deskripsi Angket

A. Variabel Motivasi

Dari hasil masing -masing jawaban responden tentang Motivasi, Kompetensi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kinerja						
1	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan			20	47	33
2	Selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan		3	20	55	22
3	Atasan memberikan pujian apabila menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan		2	24	39	35
Tanggung Jawab						
4	Selalu berinisiatif menjalankan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan			17	47	36

5	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan			18	46	36
6	Saya menjalankan target kerja yang telah ditetapkan instansi		3	19	45	33
Pengembangan						
7	Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan		1	21	49	71
8	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja		2	19	42	37
9	Mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi			18	47	35

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Pada indikator kinerja, pertanyaan pertama ada 33 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju dan 20 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 22 responden menyatakan sangat setuju, 55 responden memilih setuju, 20 responden memilih netral, dan 3 responden memilih tidak setuju. Sedangkan pertanyaan ketiga 35 responden menyatakan sangat setuju, 39 responden memilih setuju, 24 responden memilih netral dan 2 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator tanggung jawab, pertanyaan pertama ada 36 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju dan 17 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 36 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju dan 18 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 33

responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, 19 responden memilih netral dan 3 responden memilih tidak setuju

Pada indikator pengembangan, pertanyaan pertama ada 19 responden menyatakan sangat setuju, 49 responden memilih setuju, 21 responden memilih netral dan 1 responden memilih tidak setuju. Dalam pernyataan kedua, 37 responden menyatakan sangat setuju, 42 responden memilih setuju, 19 responden memilih netral dan 2 responden memilih tidak setuju. Sedangkan pertanyaan ketiga 35 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju dan 18 responden memilih netral.

B. Variabel Kompetensi (X2)

Dari hasil masing -masing jawaban responden tentang Motivasi, Kompetensi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kompetensi

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kompetensi intelektual						
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai			18	46	36
2.	Pegawai memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan			20	46	34
3.	Pegawai memiliki karakter yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan		3	24	32	41
Kompetensi emosional						

4.	Sikap dalam melakukan kerja sama sangat mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas			19	47	34
5.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan berpikir analitis			19	45	36
6.	Keterampilan banyak mendukung dalam penyelesaian tugas pekerjaan	3		21	45	31
	Kompetensi sosial					
7.	Keterampilan sangat dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja dengan orang lain	2		24	40	34
8.	Peralatan yang digunakan untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan			23	43	34
9.	Posisi pekerjaan sesuai dengan kesanggupan hati dalam menghadapi tugas	5		23	49	23

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Pada indikator kompetensi intelektual, pertanyaan pertama ada 36 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju dan 18 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 34 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju, dan 20 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 41 responden menyatakan sangat setuju, 32 responden memilih setuju, 24 responden memilih netral dan 3 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator kompetensi emosional, pertanyaan pertama ada 34 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju dan 19 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 36

responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, 19 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 31 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, 21 responden memilih netral dan 3 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator kompetensi sosial, pertanyaan pertama ada 34 responden menyatakan sangat setuju, 40 responden memilih setuju, 34 responden memilih netral dan 2 responden memilih tidak setuju. Dalam pernyataan kedua, 34 responden menyatakan sangat setuju, 43 responden memilih setuju, 23 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 23 responden menyatakan sangat setuju, 49 responden memilih setuju, 23 responden memilih netral dan 5 responden memilih tidak setuju.

C. Variabel Insentif (X3)

Dari hasil masing -masing jawaban responden tentang Motivasi, Kompetensi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Insentif

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Insentif Non-Materi						
1.	Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja			18	46	36
2.	Insentif diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan		5	23	49	23
3.	Insentif diberikan sesuai dengan penilaian kinerja yang didapatkan		4	20	35	41
Insentif Sosial						

4.	Insentif yang diterima dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik			18	46	36
5.	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan			19	45	36
6.	Insentif yang diterima sesuai dengan dengan hasil kerja yang dilakukan			19	45	36
	Insentif Materi					
7.	Besaran insentif sudah sesuai dengan standar yang ditentukan	3		21	35	41
8.	Besaran insentif sudah sesuai dengan prestasi kerja yang didapatkan			19	44	37
9.	Besaran insentif sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan dalam suatu organisasi	8		25	45	22

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Pada indikator insentif non materi, pertanyaan pertama ada 36 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju dan 18 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 23 responden menyatakan sangat setuju, 49 responden memilih setuju, 23 responden memilih netral dan 5 responden memilih tidak setuju.. Sedangkan pertanyaan ketiga 41 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden memilih setuju, 20 responden memilih netral dan 4 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator insentif sosial, pertanyaan pertama ada 36 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden memilih setuju dan 18 responden memilih netral. Dalam pernyataan kedua, 36 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, 19 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 36

responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, dan 19 responden memilih netral.

Pada indikator insentif materi, pertanyaan pertama ada 41 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden memilih setuju, 21 responden memilih netral dan 3 responden memilih tidak setuju. Dalam pernyataan kedua, 37 responden menyatakan sangat setuju, 44 responden memilih setuju, 19 responden memilih netral. Sedangkan pertanyaan ketiga 22 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden memilih setuju, 25 responden memilih netral dan 8 responden memilih tidak setuju.

D. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil masing -masing jawaban responden tentang Motivasi, Kompetensi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kemampuan						
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas pokok			17	47	36
2	Hasil pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki		5	22	48	25
Semangat kerja						
3	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi		3	21	34	42
4	Saya mengembangkan diri melalui kegiatan pelatihan		1	21	49	29

Efisiensi						
5	Pekerjaan yang saya lakukan efisien dalam hal waktu		2	19	42	37
6	Pekerjaan yang saya lakukan efisien dalam hal biaya			18	47	35

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Pada indikator kemampuan, pertanyaan pertama ada 36 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju dan 17 responden memilih netral. Sedangkan pernyataan kedua, 25 responden menyatakan sangat setuju, 48 responden memilih setuju, 22 responden memilih netral dan 5 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator semangat kerja, pertanyaan pertama ada 42 responden menyatakan sangat setuju, 34 responden memilih setuju, 21 responden memilih netral dan 3 responden memilih tidak setuju. Sedangkan pernyataan kedua, 29 responden menyatakan sangat setuju, 49 responden memilih setuju, 21 responden memilih netral dan 1 responden memilih tidak setuju.

Pada indikator efisiensi, pertanyaan pertama ada 37 responden menyatakan sangat setuju, 42 responden memilih setuju, 19 responden memilih netral dan 2 responden memilih tidak setuju. Sedangkan pernyataan kedua, 35 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden memilih setuju dan 18 responden memilih netral.

4.1.5 Analisis Data

4.1.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif. Analisis Statistik deskriptif ini memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data yang dilihat dari jumlah penelitian, nilai minimum, maksimum, mean, dan median. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Tabel 4. 8 Analisis Statistik Deskriptif

		Motivasi	Kompetensi	Insentif	Produktivitas Kerja
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		36.9800	36.8600	36.8600	24.6400
Std. Error of Mean		.40075	.39518	.51699	.28124
Median		37.0000	37.0000	38.0000	25.0000
Mode		36.00	39.00 ^a	43.00	26.00
Std. Deviation		4.00752	3.95178	5.16988	2.81238
Variance		16.060	15.617	26.728	7.909
Range		17.00	18.00	18.00	12.00
Minimum		27.00	27.00	27.00	18.00
Maximum		44.00	45.00	45.00	30.00
Sum		3698.00	3686.00	3686.00	2464.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang disajikan oleh tabel 4.8 dapat dijelaskan penggambaran mengenai pendeskripsian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas Kerja memiliki jumlah sampel sebanyak 100. dengan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30 , nilai mean (rata-rata) sebesar 24,64 dan median 25.
- b. Motivasi memiliki jumlah sampel sebanyak 100. dengan nilai minimum sebesar 27 , nilai maksimum sebesar 44 , nilai mean (rata-rata) sebesar 36,98 dan nilai median sebesar 37.
- c. Kompetensi memiliki jumlah sampel sebanyak 100. dengan nilai minimum sebesar 27 , nilai maksimum sebesar 45, nilai mean (rata-rata) sebesar 36,86 dan nilai median sebesar 37.
- d. Insentif memiliki jumlah sampel sebanyak 100. dengan nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 45, nilai mean (rata-rata) sebesar 36,86 dan nilai median sebesar 38.

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam menguji data penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.1.6.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov . Bila nilai sign > 0.05 maka asumsi normalitas diterima. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui data yang telah dikumpulkan dalam pengujian variabel independent dan dependen

yaitu Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), Insentif (X_3), dan Produktivitas Kerja (Y) yang didistribusikan secara normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel 4. 9 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84279644
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.055
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *vif* (*variance inflation factor*). Jika nilai *tolerance* ≥ 0.10 atau *vif* ≤ 10 . menunjukkan tidak ada multikolenearitas.

Uji multikolonieritas dengan melihat nilai tolerance dan VIF menunjukkan hasil seperti pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.472	1.660		1.489	.140		
	Motivasi	.260	.073	.370	3.537	.001	.322	3.109
	Kompetensi	.234	.067	.328	3.508	.001	.402	2.486
	Insentif	.107	.050	.197	2.169	.033	.425	2.354
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai tolerance dan VIF. Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance $tolerance \geq 0.10$ atau $vif \leq 10$.

Untuk Motivasi (X1) memiliki tolerance $0.322 \geq 0.10$ dengan nilai VIF $3.019 \leq 10$, sedangkan Kompetensi (X2) memiliki tolerance $0.402 \geq 0.10$ dengan nilai VIF $2.486 \leq 10$. dan yang terakhir Insentif (X3) memiliki tolerance $0.425 \geq 0.10$ dengan nilai VIF $2.354 \leq 10$. Maka kesimpulan yang diperoleh adalah tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam variabel diatas.

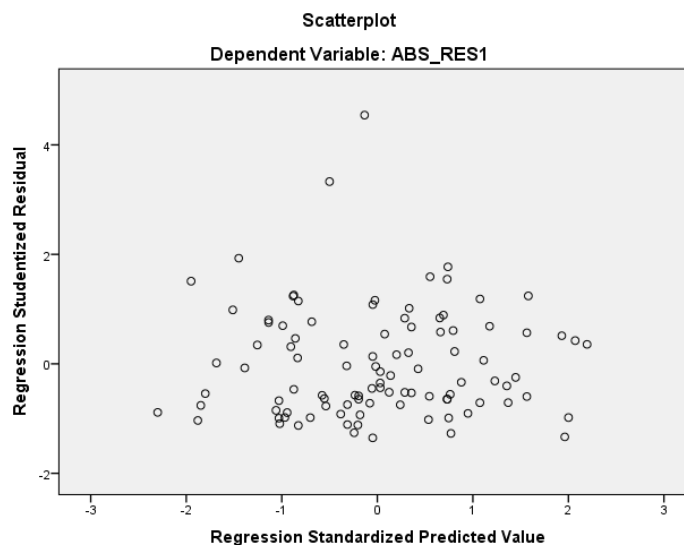
4.1.6.3 Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik yang dilihat pada *scatterplot*.

Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas :

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitr angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Scatterplot



Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar tersebut di atas dapat diketahui hasil pengujian menggunakan uji scatterplot, dapat dilihat bahwa

penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan dari pola scatterplot bahwa model regresi yang digunakan tidak terdeteksi heteroskedastisitas

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja pada Pemerintah Kota Semarang maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh hasil uji sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.472	1.660		1.489	.140
	Motivasi	.260	.073	.370	3.537	.001
	Kompetensi	.234	.067	.328	3.508	.001
	Insentif	.107	.050	.197	2.169	.033

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.472 + 0.260 X_1 + 0.234 X_2 + 0.107 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a) Nilai konstanta yang didapat dari persamaan regresi sebesar 2.472 artinya jika motivasi, kompetensi dan insentif nilainya adalah tetap, maka nilai dari produktivitas kerja sebesar 2.472 satuan.
- b) Koefisien Regresi Motivasi
Pada persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien motivasi sebesar 0.260 artinya jika variabel bebas lain nilainya konstan dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0.260
- c) Koefisien Regresi Kompetensi
Pada persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien kompetensi sebesar 0.234 artinya jika variabel bebas lain nilainya konstan dan kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0.234.
- d) Koefisien Regresi Insentif
Pada persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien insentif sebesar 0.107 artinya jika variabel bebas lain

nilainya konstan dan insentif mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0.107.

4.1.8 Hasil Uji Kelayakan Model

4.1.8.1 Uji Signifikansi (Uji F)

Uji F mempunyai tujuan untuk mengetahui tafsiran parameter bersama – sama, artinya seberapa besar pengaruh dari variabel – variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan alfa sama dengan 5% ($\alpha = 0.05$).

Berikut adalah hasil dari uji F pengaruh motivasi, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja :

Tabel 4. 12 Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.523	3	172.841	62.728	.000 ^b
	Residual	264.517	96	2.755		
	Total	783.040	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Berdasar tabel diatas nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi yakni 5% atau 0.05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi, kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja secara simultan atau model penelitian ini dikatakan fit atau baik sebagai model penelitian.

4.1.8.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Hasil dari uji koefisien determinasi berganda R^2 dapat dilihat dari tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.652	1.65993

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) yaitu sebesar **0.652**. Artinya variasi dari semua variabel bebas (motivasi, kompetensi, dan insentif) dapat menerangkan produktivitas kerja sebesar **65,2%**. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.1.9 Uji t

Berikut adalah hasil uji t pengaruh motivasi, kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja :

Tabel 4. 14 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.472	1.660		1.489	.140		
	Motivasi	.260	.073	.370	3.537	.001	.322	3.109
	Kompetensi	.234	.067	.328	3.508	.001	.402	2.486
	Insentif	.107	.050	.197	2.169	.033	.425	2.354
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Sumber data : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat kita ketahui bahwa :

1. Nilai koefisien Motivasi sebesar 0.260. artinya bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $3.537 > 1.984$. Selain itu nilai signifikan Motivasi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja **diterima**.
2. Nilai koefisien Kompetensi sebesar 0.234 , artinya bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $3.508 > 1.984$. Selain itu nilai signifikan Kompetensi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja **diterima**.

3. Nilai koefisien Insentif sebesar 0.107 , artinya bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $2.169 > 1.984$. Selain itu nilai signifikan insentif sebesar $0.033 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja **diterima**.

4.1.9.1 Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil uji olah data yang telah dilakukan diatas, maka hasil uji hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0.260 dengan tanda positif artinya indikator – indikator motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, juga diperoleh bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0.001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 dan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $3.537 > 1.984$ artinya ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, **diterima**.

Motivasi kerja bermanfaat untuk mendorong pegawai pemerintah kota Semarang menjadi semakin aktif untuk

menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Semakin rendah motivasi kerja seorang pegawai maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

Hal ini selaras hasil penelitian Saleh dan Utomo, (2018), Yuliannisa et al., (2018), Febriyanti et al., (2022) mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai pemerintah kota Semarang

2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0.238 dengan tanda positif artinya indikator – indikator kompetensi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, juga diperoleh bahwa nilai signifikansi kompetensi sebesar 0.001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 dan nilai t hitung > t tabel sebesar $3.508 > 1.984$ artinya ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian **hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, **diterima**.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai pemerintah kota Semarang agar suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Suatu kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja bertujuan untuk

menyelesaikan tugas pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Semakin rendah kompetensi seorang pegawai maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

Hal ini selaras dengan Sutaryono et al., (2021), Setiarlan et al., (2022), Nofriyanti dan Agung Kuswanto, (2019) mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada pegawai pemerintah kota Semarang.

3. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel insentif terhadap produktivitas kerja sebesar 0.107 dengan tanda positif artinya apabila indikator – indikator insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, juga diperoleh bahwa nilai signifikansi insentif sebesar 0.033 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2.169 > 1.984$ artinya ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian **hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, **diterima**.

Insentif merupakan salah satu strategi pemerintah kota Semarang dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Insentif juga merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya

di atas prestasi standar. Semakin tinggi insentif seorang pegawai maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Semakin rendah insentif seorang pegawai maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

Hal ini selaras dengan Ekhsan, (2020), Andreas et al., (2020), Pantow & Pandowo, (2019) mengatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai pemerintah kota Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, ini dibuktikan pada uji t dengan nilai koefisien sebesar 0.260. nilai signifikansi 0.001. dan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $3.537 > 1.984$. Sehingga disimpulkan hipotesis 1 **diterima**.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, ini dibuktikan pada uji t dengan nilai koefisien 0.238, nilai signifikansi 0.001 dan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $3.508 > 1.984$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 **diterima**.
3. Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, ini dibuktikan pada uji t dengan nilai koefisien 0.107, nilai signifikansi 0.033 dan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $2.169 > 1.984$. Sehingga disimpulkan hipotesis 3 **diterima**.

5.2 Saran

1. Bagi Pemerintah Kota Semarang, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya dengan lebih memiliki perhatian terhadap insentif yang diberikan khususnya pada indikator insentif non materi yaitu terkait kesesuaian tugas dan fungsi seorang pegawai pemerintah kota

Semarang. Karena semakin tinggi insentif seorang pegawai maka akan semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan memperluas ruang lingkup peneliti yang disertai dengan menambah variabel disiplin kerja yang dapat menunjang suatu produktivitas kerja agar ada hasil temuan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., Balgies, S., Psikologi, P., Psikologi, F., Sunan, N., & Surabaya, A. (2021). *Terhadap Produktivitas Kerja*. 5(2), 86–99.
- Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka. *Kemudi : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 275–291. <https://doi.org/10.31629/Kemudi.V4i2.1932>
- Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, D. E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 71–84.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Yume : Journal Of Management*, 4(1), 4(2), 119–132.
- Damanik, S. R., & Sahla, H. (2020). Pengaruh Pendidikan , Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smpn 1 Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Sains Ekonomi*, 1(1), 93–103.
- Daniel, Y. (2017). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Punindar Yusen Logistics Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Omline Internasional & Nasional*, 5(2), 1689–1699.
- Darda, A., Rojikon, A., & Yusuf, Y. (2022). Anteseden Kinerja Pegawai. *Eureka Media Aksara*, 4(1), 1–23.
- Ekhsan, Dan M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Yanmar Indonesia Work Productivity*. 3(2), 265–275.
- Febriyanti, A., Vhalery, R., & Mulyani, D. (2022). Effect Of Work Motivation On Employee Productivity Of Pt Astra Credit Companies Fatmawati Branch. *Journal Of Social Studies (Focus)*, 3(2), 102–106.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hidayat, T., Fitrianingrum, L., & Hudiwasono, K. (2021). Penerapan Prinsip Efektif Dan Efisien Dalam Pelaksanaan Monitoring Kegiatan Penelitian. *Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Kota Bandung*, 42–50.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/Iso.V3i1.244>
- Mansur, M., & Asmini, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 102. <https://doi.org/10.37531/Mirai.V6i2.1358>

- Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166–180. <https://doi.org/10.52160/Ejmm.V6i3.605>
- Muhafi Dan Arief. (2020). *Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Adira Dinamika Multi Finance Tbk Ro Bangkalan Tahun 2019 Influence Of Employment Training And Giving Incentives To Employee Work Productivity Pt . Adira Dinamika Multi Finance Tbk Ro Bangkalan In 2019 Abstrak*. 4(1), 36–42.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva*, 3(9), 1–23. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/758%0ahttps://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/758/577>
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). *Pembangunan Daerah Kota Manado The Effect Of Work Motivation , Work Experience And Work Stress On Employee Productivity In The Regional Development*. 8(1), 282–291.
- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryanan, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmia Mea (Manajemen & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Nofriyanti Dan Agung Kuswanto. (2019). Economic Education Analysis Journal Terakreditasi Sinta 5 How To Cite Sejarah Artikel. *Eco-Nomic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897. <https://doi.org/10.15294/Eeaj.V8i3.35005>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pantow, & Pandowo, V. P. . L. M. H. C. (2019). *Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Dimembe Nyiur Agriproindonesia Influence Of Quality Of Work Life , Competence And Incentives To Employee Work Productivity In Pt . Dimembe Nyiur Agriproindonesia*. 7(4), 5562–5572.
- Prayogi, Et Al. (2019). Perilaku Organisasi (Dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (Ed.); 16th Ed.). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 6681. 665–670.
- Putu. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjpe/article/view/20066/12037>
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta Influence Of Work Motivation , Work Environment And Wages On Employee Productivity Of Employees Pt Dayana Cipta*. 8(1), 302–311.

- Rosmaini, Dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Saleh Dan Utomo. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. 11(21), 28–50.
- Setiarlan, A., Ahmadun, Nurminingsih, & Asim. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jasa Swadaya Utama. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business (Jhssb)*, 1(1), 47–58. <https://doi.org/10.55047/Jhssb.V1i1.53>
- Subiantoro, D., & Purnaningrum, E. (2020). *Produktivitas Kerja Di Perum Jamkrindo (Jaminan Kredit Indonesia)*. 1(1), 411–418.
- Sutaryono, Dkk. (2021). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*.
- Triyani, E., Busyairi, A., & Ansori, I. (2020). Penanaman Sikap Tanggung Jawab Melalui Pembiasaan Apel Penguatan Pendidikan Karakter Siswa Kelas Iii. *Jurnal Kreatif: Jurnal Kependidikan Dasar*, 10(2), 150–154.
- Widyanto, M. L., Kwarto, F., & Kurniawati, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Etika, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Auditor Internal. *Jurnal Profita*, 11(2), 165. <https://doi.org/10.22441/Profita.2018.V11.02.002>
- Wijaya Dan Manurung. (2021). *Produktivitas Kerja*.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures*. 2(1), 93–106.

LAMPIRAN



JURUSAN MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG

PENGANTAR ANGKET

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu berkas

Judul Skripsi : **“ANALISIS MOTIVASI, KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA SEMARANG”**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr,

Pegawai Pemerintah Kota Semarang

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Felia Amalina Firda

NIM : 220202000002

Jurusan/Prodi : Manajemen

Dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) untuk meraih gelar Sarjana (S1) pada prodi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, maka saya memohon dengan hormat bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr untuk bersedia mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam angket penelitian ini.

Saya ucapkan terima kasih atas kebaikan bapak ibu.

Hormat Saya,
Peneliti

Felia Amalina Firda
NPM. 220202000002

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

“ANALISIS MOTIVASI, KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA SEMARANG”

A. DATA RESPONDEN

Nama Responden :

Usia Responden :

OPD :

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah dan pahami pernyataan di bawah ini lalu beri tanda silang (X) sesuai dengan skala jawaban yang anda pilih.
- Keterangan Skala Jawaban :

No.	Pernyataan Persetujuan	Keterangan
1.	SS	Sangat Setuju
2.	S	Setuju
3.	CS	Cukup Setuju
4.	TS	Tidak Setuju
5.	STS	Sangat Tidak Setuju

C. DAFTAR PERTANYAAN**1. Produktivitas Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Kemampuan					
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas pokok					
2	Hasil pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	Semangat kerja					
3	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi					

4	Saya mengembangkan diri melalui kegiatan pelatihan					
	Efisiensi					
5	Pekerjaan yang saya lakukan efisien dalam hal waktu					
6	Pekerjaan yang saya lakukan efisien dalam hal biaya					

2. Motivasi

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Kinerja					
1	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan					
3	Atasan memberikan pujian apabila menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan					
	Tanggung Jawab					
4	Selalu berinisiatif menjalankan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
5	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
6	Saya menjalankan target					

	kerja yang telah ditetapkan instansi					
	Pengembangan					
7	Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
8	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
9	Mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi					

3. Kompetensi

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Kompetensi intelektual					
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai					
2.	Pegawai memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Pegawai memiliki karakter yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan					
	Kompetensi emosional					

4.	Sikap dalam melakukan kerja sama sangat mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas					
5.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan berpikir analitis					
6.	Keterampilan banyak mendukung dalam penyelesaian tugas pekerjaan					
	Kompetensi sosial					
7.	Keterampilan sangat dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja dengan orang lain					
8.	Peralatan yang digunakan untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan					
9.	Posisi pekerjaan sesuai dengan kesanggupan hati dalam menghadapi tugas					

4. Insentif

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Insentif Non-Materi					
1.	Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja					
2.	Insentif diberikan sesuai dengan beban kerja yang					

	dilaksanakan					
3.	Insentif diberikan sesuai dengan penilaian kinerja yang didapatkan					
	Insentif Sosial					
4.	Insentif yang diterima dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik					
5.	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan					
6.	Insentif yang diterima sesuai dengan dengan hasil kerja yang dilakukan					
	Insentif Materi					
7.	Besaran insentif sudah sesuai dengan standar yang ditentukan					
8.	Besaran insentif sudah sesuai dengan prestasi kerja yang didapatkan					
9.	Besaran insentif sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan dalam suatu organisasi					

Lampiran 2 Hasil Olah Data

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r Tabel (N= 100)	Sig,	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y1	0.365	0.256	0.000	Valid
	Y2	0.611	0.256	0.000	Valid
	Y3	0.722	0.256	0.000	Valid
	Y4	0.699	0.256	0.000	Valid
	Y5	0.526	0.256	0.000	Valid
	Y6	0.707	0.256	0.000	Valid
Motivasi	X1.1	0.754	0.256	0.000	Valid
	X1.2	0.461	0.256	0.000	Valid
	X1.3	0.603	0.256	0.000	Valid
	X1.4	0.726	0.256	0.000	Valid
	X1.5	0.733	0.256	0.000	Valid
	X1.6	0.624	0.256	0.000	Valid
	X1.7	0.559	0.256	0.000	Valid
	X1.8	0.421	0.256	0.000	Valid
	X1.9	0.490	0.256	0.000	Valid
Kompetensi	X2.1	0.480	0.256	0.000	Valid
	X2.2	0.490	0.256	0.000	Valid
	X2.3	0.551	0.256	0.000	Valid
	X2.4	0.618	0.256	0.000	Valid
	X2.5	0.477	0.256	0.000	Valid
	X2.6	0.673	0.256	0.000	Valid
	X2.7	0.637	0.256	0.000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r Tabel (N= 100)	Sig,	Keterangan
	X2.8	0.669	0.256	0.000	Valid
	X2.9	0.519	0.256	0.000	Valid
Insentif	X3.1	0.825	0.256	0.000	Valid
	X3.2	0.556	0.256	0.000	Valid
	X3.3	0.716	0.256	0.000	Valid
	X3.4	0.825	0.256	0.000	Valid
	X3.5	0.830	0.256	0.000	Valid
	X3.6	0.830	0.256	0.000	Valid
	X3.7	0.719	0.256	0.000	Valid
	X3.8	0.780	0.256	0.000	Valid
	X3.9	0.601	0.256	0.000	Valid

Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (Y)	0.655	0.6	Reliabel
2	Motivasi (X1)	0.744	0.6	Reliabel
3	Kompetensi (X2)	0.738	0.6	Reliabel
4	Insentif (X3)	0.899	0.6	Reliabel

Analisis Statistik Deskriptif

		Motivasi	Kompetensi	Insentif	Produktivitas Kerja
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		36.9800	36.8600	36.8600	24.6400
Std. Error of Mean		.40075	.39518	.51699	.28124
Median		37.0000	37.0000	38.0000	25.0000
Mode		36.00	39.00 ^a	43.00	26.00
Std. Deviation		4.00752	3.95178	5.16988	2.81238
Variance		16.060	15.617	26.728	7.909
Range		17.00	18.00	18.00	12.00
Minimum		27.00	27.00	27.00	18.00
Maximum		44.00	45.00	45.00	30.00
Sum		3698.00	3686.00	3686.00	2464.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84279644
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.055
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

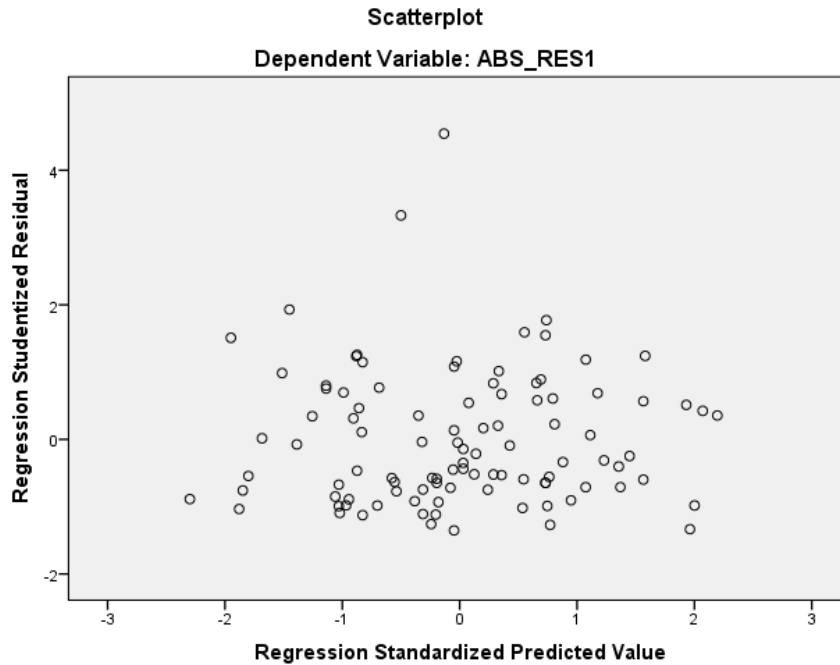
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi	0.322	3.109	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	Kompetensi	0.402	2.486	Tidak terjadi Multikolinearitas
3	Insentif	0.425	2.354	Tidak terjadi Multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.472	1.660		1.489	.140		
	Motivasi	.260	.073	.370	3.537	.001	.322	3.109
	Kompetensi	.234	.067	.328	3.508	.001	.402	2.486
	Insentif	.107	.050	.197	2.169	.033	.425	2.354

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.523	3	172.841	62.728	.000 ^b
	Residual	264.517	96	2.755		
	Total	783.040	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.652	1.65993

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig	Keterangan
	B	Std. Error		
Motivasi	0.260	0.073	0.001	Diterima
Kompetensi	0.234	0.067	0.001	Diterima
Insentif	0.107	0.05	0.033	Diterima

Nama	OPD	Usia (th)	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan	Atasan memberikan pujian apabila menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan	Selalu berinisiatif menjalankan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Saya menjalankan target kerja yang telah ditetapkan instansi	Dengan pengetahuan yang dimiliki, anda lebih menguasai bidang tugas yang anda kerjakan	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu anda dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	Mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi		
Arif widi	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32
Wira Sukma	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	4	4	4	4	3	5	4	3	35
Adinda Rizky	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36
Hemantyo Budihartono	L	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	5	5	5	5	5	2	3	4	4	38
Ikhla Hygi	P	DINAS KESEHATAN	21-30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
ARDYANTO RUDY SATI	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	3	4	4	3	3	3	5	4	4	33
ADDIENA AMALIA UTA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	4	5	5	5	2	4	3	3	36
ANNISA SAVITRI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	5	4	5	5	5	2	5	5	5	41
MEUTIA FRIS RAHMAD	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
FARIHA LANA NAJHA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
YOSAFAT ANDIITYA	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
NUR EKADEVI	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
DWI SETYO	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
AHMAD NURUDIN	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	5	3	5	5	5	5	4	4	4	40
ANDRIANI	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	3	4	5	5	5	5	5	5	42
RIFA FAISYAH	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	4	4	5	4	4	4	5	5	5	46
HANIFI FAKHRUL	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
HELMI KUSPRAMONO	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
RAFIKA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	4	4	4	5	5	5	46
EVI KARTIKA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
ANNISA QONITA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
ARUMNANING	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
BANGKIT SATRIO	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
MAINIK	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
ARDOYA	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
UNTARI	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
REFALDY	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
RAFIDIAN	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
RIZKI DWI	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
MUCHAMMAD	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
ARDAN	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	3	4	5	5	5	4	5	5	41
RINDAYANTI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	4	3	4	4	4	5	5	5	36
RUDIANTO	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
MALULIDA PUTRI	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
AISAWA BUNGA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
FARA INDAH	P	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
ANIS FAUZIA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	3	4	5	5	5	4	4	4	39
DEVI INDIRA	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
ANNIDA FATIYA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	3	3	5	5	5	3	4	4	37
ARIANI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	3	4	4	3	3	3	5	5	5	35
ANDRIK WINARDI,	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	4	5	5	5	3	3	3	38
ANISA FEBRIYANTI	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
ANI LUFININGRUM	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	3	4	3	3	3	3	4	5	5	33
MUHAMMAD AFRIZAL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30
AFRA FIKRINA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
MUHAMMAD DAWUD	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
DESTRINIA AULIA	P	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
ERNA HANDAYANI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
ALIFAH NUR	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	3	3	5	5	5	3	4	4	37
DOROTHEA IKASASTI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	4	3	4	4	4	3	5	5	36
AYU HAPSARI	P	DINAS KESEHATAN	21-30	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
RUBINEM	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
ADI WIBOWO	L	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30
NOHI KUSCHIMAT	L	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	32
KIKI ISYANTI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
IMAM SANDI	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	5	3	3	5	5	5	4	3	3	36
GALUH PANJOU	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	3	2	3	3	3	3	5	5	31
AGUS WINDARTO	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	4	5	4	4	4	3	3	3	34
HANI KUSUMA	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
SETYONO	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32
ANTON	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	3	3	5	5	5	4	3	3	36
RISKY	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	2	4	4	4	4	4	5	5	36
DIO	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	5	5	5	5	5	3	4	4	41
RIFATUS	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
GALANG	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	5	4	3	3	3	5	5	5	36
IVAN R	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	4	4	4	4	3	3	36
NOVEMIA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	5	3	5	5	5	4	4	4	40
RAY	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	4	5	3	3	3	5	5	5	36
RISTI PARAMUDITA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	3	3	5	5	5	4	3	3	36
RIZKY AHMED	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	39
RESTU	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
NUR RIZAL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	5	5	3	3	3	4	5	5	36
AGUNG	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	4	5	5	4	4	4	5	3	3	37
DEWI	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
ANDREAS	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
ANDRIAS	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
IMAM	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	39
YUDIT	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	3	2	4	3	3	3	3	3	3	28
MULIARA	P	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	2	2	4	4	4	4	4	3	31
RIFIKI	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	4	5	4	4	4	4	5	3	37
NDOVERA HANI	P	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
DWI WAHYU	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	3	3	3	3	3	3	3	5	4	30
DESSY	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
HERJUNA	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
ALVIN A	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
ZIDANE	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	4	4	5	5	5	4	3	4	38
CAHYO	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	3	5	4	3	3	3	4	5	5	35
ATIKAH	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
ARIESTA	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	3	4	4	4	3	3	4	33
AULIYA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
BOBBY	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	3	4	3	5	5	5	3	4	4	36
AULIA D	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
AVIP H	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
ARIF	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	3	3	3	4	4	4	3	5	3	32
DODY	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
NUR ANISA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
DKTA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	3	4	4	3	3	3	4	2	4	36
NURUL	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
SANDY	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	3	4	3	5	5	5	3	2	4	34
ADI	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	31-40	4	4	4	4	4	4	2	3	3	32

Nama	CPD	usia (tr)	Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai	Pegawai memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan	Pegawai memiliki karakter yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan	Sikap dalam melakukan kerja sama sangat mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan berpikir analitis	Keterampilan banyak mendukung dalam penyelesaian tugas pekerjaan	Keterampilan sangat dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja dengan orang lain	yang digunakan untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan	Posisi pekerjaan sesuai dengan kesanggupan hati dalam menghadapi tugas		
Arief Iwidi	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	4	5	5	3	4	3	4	36	
Wira Sukma	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	3	5	4	4	4	5	4	37	
Adinda Rizky	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	4	4	5	4	2	5	4	37	
Hermantyo Budihatmo	L	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	5	4	5	4	5	4	5	4	40	
Itha Hygi	P	DINAS KESEHATAN	21-30	4	5	5	3	4	3	4	5	36	
ARDYANTO RUDY SATI	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	3	4	4	5	3	2	4	3	32	
ADDIFENA AMALIA LUTA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	3	3	3	5	2	3	5	4	33
ANNISA SAVITRI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	5	3	3	3	5	5	5	5	4	38
MELITA FRIS RAHMAD	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
FARIHA LANA NAJIHA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
YOSAFAT ANDITIA	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	4	5	5	5	5	4	4	43
NUR EKADEVI	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	5	5	5	4	5	4	4	4	40
DWI SETYO	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42
AHMAD NURULIN	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
ANDRIANI	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	5	4	5	4	4	3	39	
RIFA FAISVAH	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	4	5	4	4	4	4	5	4	3	37
HAFIDZ FAKHRUL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
HELMY KUSPRAMONO	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39
RAFIKA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
EVI KARTIKA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
ANNISA QONITA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
ARUMNANING	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
BANGKIT SATRIO	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
MANIKA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
ARDYA	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
UNTARI	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
REFALDY	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
RIFIDIAN	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
RIZKI DWI	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
MUCHAMMAD	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
ARDAN	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
RIMAYANTI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	5	4	4	4	4	3	4	3	35
RUDIANTO	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	4	3	5	4	5	4	5	4	38
MAULIDA PUTRI	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
AISAWA BUNGA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
FARA INDAH	P	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
ANIS FAUZIA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
DEVI INDIRA	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	5	4	5	4	5	4	5	3	39
ANNIDA FATIYA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	4	4	3	5	3	3	5	5	35
ARIANI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	5	5	3	5	5	5	4	5	3	36
ANDRIK WINARDI,	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	3	4	5	5	5	4	5	4	40
ANISA FEBRIYANTI	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	3	4	3	5	3	5	3	5	38
ANI LUFININGRUM	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	3	5	5	3	3	3	3	4	3	32
MUHAMMAD AFRIZAL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	3	3	3	3	4	3	4	4	29
AFRA FITRIINA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	3	3	4	4	3	4	4	4	4	31
MUHAMMAD DARWUD	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
DESTINIA AULIA	P	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	3	3	3	3	3	4	3	4	3	28
ERNA HANDAYANI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
ALIFAH NUR	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	4	4	4	5	4	3	4	4	37
DOROTHEA IKASASTI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	5	3	4	4	4	3	4	3	34
AYU HAPSARI	P	DINAS KESEHATAN	21-30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
RUBINEM	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
ADI WIBOWO	L	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	3	4	3	4	3	4	4	4	3	37
NOKI RAHMAT	L	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	3	4	3	4	3	3	3	3	39
KIKI ISTYANTI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	3	4	3	5	3	5	3	5	4	35
IMAM SANDI	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	5	3	3	3	5	3	3	3	3	31
GALIH PANDU	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	5	3	4	3	4	2	4	3	31
AGUS WINDARTO	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	3	2	4	4	4	4	3	3	33
HANI KUSUMA	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	4	5	3	4	3	3	3	4	33
SETYONO	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	3	4	3	5	3	4	5	4	3	36
ANTON	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	3	4	4	5	4	3	4	4	36
RISKY	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	5	3	5	4	5	4	5	3	38
DIO	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	4	4	5	5	5	5	5	2	40
RIFATUS	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	5	5	3	5	3	5	3	5	39
GALANG	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	5	5	4	3	4	4	4	4	36
IVAN R	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	3	4	5	4	5	5	5	5	40
NOVEMIA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	3	5	3	3	3	5	36
RAY	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	5	3	5	3	5	5	5	5	39
RISTI PARAMUDITA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	3	5	4	5	4	3	4	4	37
RIZKY AHMED	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	3	5	4	5	5	5	3	39
RESTU	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	3	5	3	4	3	4	36
NUR RIZAL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	5	4	4	3	4	5	4	4	36
AGUNG	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	4	3	5	4	4	4	5	4	5	38
DEWI	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
ANDREAS	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	5	4	5	3	5	5	40
ANDRIAS	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	5	4	3	4	5	4	5	4	3	37
IMAM	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	4	5	5	3	4	3	5	3	5	37
YUDIT	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	3	4	5	4	3	4	4	4	4	35
MUTIARA	P	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	3	4	4	4	4	2	4	2	31
RIFKI	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	3	2	4	4	4	5	4	2	32
NOVERA HANI	P	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	4	5	3	4	3	3	3	4	33
DWI WAHYU	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	3	4	3	4	3	3	3	3	3	29
DESSY	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
HERIJUNA	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	5	4	4	4	5	5	5	5	3	40
ALVIN A	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
ZIDANE	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
CAHYO	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	3	5	4	5	3	4	4	4	4	36
ATIKAH	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
ARIESTA	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	5	4	4	3	3	3	5	35
AULIYA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
BOBBY	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	3	4	5	3	3	3	3	33
AULIA D	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
AVIP H	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	3	4	5	4	3	4	4	4	4	35
ARIF	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	3	4	3	4	3	3	3	2	29
DODY	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	3	2	3	4	3	3	3	2	27
NUR ANISA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
OKTA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32
NURUL	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
SANDY	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	4	4	5	3	3	3	3	34
ADI	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	31-40	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33

Nama	CPD	Usia (tr)	Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja	Insentif diberikan sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan	Insentif diberikan sesuai dengan penilaian kinerja yang didapatkan	Insentif yang diterima dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan	Insentif yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan	Besaran insentif sudah sesuai dengan standar yang ditentukan	Besaran insentif sudah sesuai dengan prestasi kerja yang didapatkan	Insentif sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan dalam suatu organisasi		
Artif widi	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	4	2	4	3	3	3	3	31	
Wira Sukma	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	4	5	4	4	4	5	4	38	
Adinda Rizky	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	4	4	4	4	4	4	5	36	
Hermantyo Budihatmo	L	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	5	4	5	5	5	5	5	4	43	
Itha Hygi	P	DINAS KESEHATAN	21-30	4	5	5	4	4	4	5	4	2	37
ARDYANTO RUDY SATI	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	3	4	4	3	3	3	4	3	2	29
ADDIFENA AMALIA LUTA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	4	4	5	5	5	4	3	4	39
ANNISA SAVITRI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
MELITA FRIS RAHMAD	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
FARIHA LANA NAJIHA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
YOSAFAT ANDITYA	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
NUR EKADEVI	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
DWI SETYO	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
AHMAD NURULIN	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
ANDRIANI	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	3	5	5	5	5	5	5	3	41
RIFA FAISVAH	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
HAFIDZ FAKHRUL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
HELMY KUSPRAMONO	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
RAFIKA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40
EVI KARTIKA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
ANNISA QONITA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
ARUMNANING	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
BANGKIT SATRIO	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
MANIKA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
ARDYA	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
UNTARI	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
REFALDY	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
RAFIDIAN	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
RIZKI DWI	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
MUCHAMMAD	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
ARDAN	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
RIMAYANTI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
RUDIANTO	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	3	4	4	3	3	3	3	2	29	
MAULIDA PUTRI	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
AISAWA BUNGA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
FARA INDAH	P	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
ANIS FAUZIA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
DEVI INDIRA	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
ANNIDA FATIYA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
ARIANI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	5	3	3	3	3	3	3	3	3	27
ANDRIK WINARDI,	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
ANISA FEBRIYANTI	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
ANI LUFININGRUM	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	3	4	5	3	3	3	5	3	4	33
MUHAMMAD AFRIZAL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
AFRA FITRIANA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	3	4	3	3	3	3	4	3	4	31
MUHAMMAD DARWUD	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32
DESTINIA AULIA	P	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
ERNA HENDAYANI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
ALIFAH NUR	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
DOROTHEA IKASASTI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32
AYU HAPSARI	P	DINAS KESEHATAN	21-30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
RUBINEM	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32
ADI WIBOWO	L	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
NOKI RACHMAT	L	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
KIKI ISTYANTI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
IMAM SANDI	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	5	3	3	5	5	5	3	5	3	37
GALUH PANDU	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGUS WINDARTO	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	3	2	4	4	4	2	4	3	30
HANI KUSUMA	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
SETYONO	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
ANTON	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
RISKY	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32
DIO	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	2	4	5	5	5	4	5	2	37
RIFATUS	P	KECAMATAN SEMARANG TENI	21-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
GALANG	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	4	5	3	3	3	5	3	4	33
IVAN R	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
NOVEMIA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
RAY	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	5	3	3	3	3	3	3	5	31
RISTI PARAMUDITA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
RIZKY AHMED	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32
RESTU	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
NUR RIZAL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31
AGUNG	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
DEWI	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
ANDREAS	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
ANDRIAS	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	5	3	3	5	5	5	3	5	3	37
IMAM	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
YUDIT	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	3	4	5	3	3	3	5	3	4	33
MUTIARA	P	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32
RIFKI	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	2	2	4	4	4	2	4	2	28
NOVERA HANI	P	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
DWI WAHYU	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
DESSY	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
HERIJUNA	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	5	3	4	5	5	5	5	5	3	39
ALVIN A	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32
ZIDANE	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
CAHYO	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31
ATIKAH	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
ARIESTA	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
AULIYA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
BOBBY	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	3	3	5	5	5	3	5	3	37
AULIA D	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
AVIP H	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	3	4	5	3	3	3	5	3	4	33
ARIF	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32
DODY	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	2	2	4	4	4	2	4	2	28
NUR ANISA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
OKTA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
NURUL	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
SANDY	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	3	4	5	5	5	4	5	3	39
ADI	L	KECAMATAN SEMARANG TENI	31-40	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32

Nama	OPD	Usia (th)	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas pokok	Hasil pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	Saya mengembangkan diri melalui kegiatan pelatihan	Pekerjaan yang saya lakukan efisien dalam hal waktu	Pekerjaan yang saya lakukan efisien dalam hal biaya		
Arif widi	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	5	5	4	3	4	25
Wira Sukma	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	5	5	5	4	3	26
Adinda Rizky	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	4	4	3	4	4	23
Hermantyo Budihatmo	L	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	5	4	5	3	4	4	25
Ikha Hygi	P	DINAS KESEHATAN	21-30	4	5	5	5	5	5	29
ARDYANTO RUDY SATI	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	3	4	4	5	4	4	24
ADDIENA AMALIA UTA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	4	4	4	3	3	23
ANNISA SAVITRI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	5	4	5	5	5	5	29
MEUTIA FRIS RAHMAD	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	5	4	5	4	5	5	28
FARIHA LANA NAJIHA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	5	5	5	5	29
YOSAFAT ANDITYA	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	4	5	5	5	28
NUR EKADEVI	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	5	5	5	5	29
DWI SETYO	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	4	5	4	5	5	5	28
AHMAD NURUDIN	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	5	4	5	4	4	4	26
ANDRIANI	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	3	5	5	5	5	28
RIFA FAISYAH	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	4	3	4	5	5	5	26
HAFIDZ FAKHRUL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	4	4	4	25
HELMY KUSPRAMONO	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	4	4	4	25
RAFIKA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	5	5	5	29
EVI KARTIKA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	5	4	4	27
ANNISA QONITA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	5	5	5	5	28
ARUMNANING	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	4	5	4	4	26
BANGKIT SATRIO	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	4	4	5	5	26
MANIKA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	4	5	5	4	4	27
ARDYA	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	4	5	5	5	5	29
UNTARI	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	4	4	4	5	5	26
REFALDY	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	4	4	4	26
RAFIDIAN	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	5	5	4	4	4	26
RIZKI DWI	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	4	5	4	4	4	25
MUCHAMMAD	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	5	4	4	26
ARDAN	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	4	5	4	5	5	28
RIMAYANTI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	3	4	5	5	5	26
RUDIANTO	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	4	3	3	4	4	22
MAULIDA PUTRI	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	4	4	4	4	25
AISAWA BUNGA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	4	4	5	5	27
FARA INDAH	P	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	4	4	4	4	4	4	24
ANIS FAUZIA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	5	4	4	4	4	26
DEVI INDRRA	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	3	4	4	5	5	25
ANNIDA FATIYA	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	5	4	3	4	4	25
ARIANI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	3	3	3	5	5	5	24
ANDRIK WINARDI,	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	4	4	3	3	3	22
ANISA FEBRIYANTI	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	4	4	5	5	28
ANI LUFININGRUM	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	3	4	5	4	5	5	26
MUHAMMAD AFRIZAL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	4	3	4	3	3	20
AFRA FIKRINA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	4	4	3	3	3	20
MUHAMMAD DAWUD	L	BADAN PENANGGULANGAN B	31-40	4	3	3	5	3	3	21
DESTRINA AULIA	P	BADAN PENANGGULANGAN B	21-30	4	4	4	4	4	4	24
ERINA HANDAYANI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	4	4	4	4	4	24
ALIFAH NUR	P	DINAS KESEHATAN	21-30	5	4	4	3	4	4	24
DOROTHEA IKASASTI	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	3	3	3	5	5	23
AYU HAPSARI	P	DINAS KESEHATAN	21-30	4	4	3	3	4	4	22
RUBINEM	P	DINAS KESEHATAN	31-40	4	3	3	3	4	4	21
ADI WIBOWO	L	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	3	3	3	3	4	4	20
NOKI RACHMAT	L	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	4	3	4	3	3	3	20
KIKI ISTYANTI	P	DINAS KETAHANAN PANGAN	21-30	3	4	3	4	4	4	22
IMAM SANDI	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	5	3	3	4	3	3	21
GALIH PANOU	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	3	3	4	5	5	23
AGUS WINDARTO	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	3	2	3	3	3	18
HANI KUSUMA	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	4	5	4	4	4	25
SETYONO	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	3	4	3	4	4	4	22
ANTON	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	4	4	4	3	3	23
RISKY	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	4	3	3	4	5	5	24
DIO	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	2	4	3	4	4	22
RIFATUS	P	KECAMATAN SEMARANG TEN	21-30	5	5	5	5	5	5	30
GALANG	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	4	5	5	5	5	27
IVAN R	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	4	4	3	3	23
NOVEMIA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	5	5	4	4	4	27
RAY	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	5	3	5	5	5	26
RISTI PARAMUDITA	P	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	4	3	3	24
RIZKY AHMED	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	3	3	4	5	5	24
RESTU	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	5	4	5	4	4	4	26
NUR RIZAL	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	3	4	4	4	5	5	25
AGUNG	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	31-40	4	5	5	5	3	3	25
DEWI	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	5	5	5	4	4	27
ANDREAS	L	DINAS PERUMAHAN DAN KAW	21-30	4	5	5	4	4	4	26
ANDRIAS	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	5	3	3	4	4	4	23
IMAM	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	4	5	5	4	5	5	28
YUDIT	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	3	4	5	3	3	4	22
MUTIARA	P	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	2	4	4	4	3	21
RIFKI	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	2	2	4	5	3	20
NOVERA HANI	P	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	4	5	4	3	4	24
DWI WAHYU	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	3	3	3	3	5	4	21
DESSY	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	5	5	5	4	5	29
HERJUNA	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	31-40	5	3	4	5	4	4	25
ALVIN A	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	4	3	3	4	5	4	23
ZIDANE	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	5	4	5	4	3	4	25
CAHYO	L	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	21-30	3	4	4	4	5	5	25
ATIKAH	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	4	4	5	27
ARIESTA	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	3	3	4	24
AULIYA	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	4	4	4	26
BOBBY	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	5	3	3	3	4	4	22
AULIA D	P	DINAS PENDIDIKAN	21-30	4	5	5	5	5	5	29
AVIP H	L	DINAS PENDIDIKAN	21-30	3	4	5	4	4	4	24
ARIF	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	2	4	3	5	3	21
DODY	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	2	2	3	5	3	19
NUR ANISA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	4	4	5	4	3	4	24
OKTA	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	3	3	3	4	2	4	19
NURUL	P	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	5	5	5	4	5	29
SANDY	L	DINAS PENDIDIKAN	31-40	5	3	4	3	2	4	21
ADI	L	KECAMATAN SEMARANG TEN	31-40	4	4	3	2	3	3	19