

Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Barat

Hasbullah Quraisy

Departemen Staf Pengajar Jurusan Manajemen
STIE Muhammadiyah Mamuju

ABSTRACT

Development of human resources (HR) aim to improve the quality of professionalism and skills of civil servants in carrying out its duties and functions optimally is deemed to be lacking in the Community Empowerment Board and Village Government (BPMPD) .Sumber human power is determined by their competence, motivation and discipline work that should be owned by every employee , so the aim of this research to know the competence , motivation and discipline of work which is owned by the employees of Community Empowerment Board and Village Government of West Sulawesi province .Based on the results of the analysis outputs simultaneous test (Test F) note that the value of F 21,757 and F table 2.79, in this case if the value of F count > F table with significant value 0,000 less than the value α of 0.05. So that the decisions taken are H0 and H1 accepted. That is competence (X1) motivation (X2) and discipline (X3) together or simultaneously significant effect on employee productivity, the partial test results showed tcount for variable competences of the employees in the work of 4,296 larger when compared to the value ttabel 1.67 and significant value of 0.000 which is smaller than the value of alpha (α) 0.05 (5%) or can be viewed $0.000 < 0.05$ hence H0 refused and H1 accepted, tcount for variable employee motivation in the work amounted to 2,899 larger when compared to the value ttabel 1.67 and 0.021 significant value which is greater than the value of alpha (α) 0.05 (5%) or can be viewed $0.21 < 0.05$ hence H0 refused and H1 accepted and tcount for variable 2,497 employees work discipline is greater when compared with the value of 1.67 ttabel and significant value of 0.015 which is smaller than the value of alpha (α) 0.05 (5%) or can be viewed $0.015 < 0.05$ hence H0 and H1 accepted. Results of the analysis showed the output of work discipline variable most dominant influence on the increase in employee productivity in the Community Empowerment Board and Village Government (BPMPD) West Sulawesi province.

Keywords: Work Productivity; Competence; Motivation; and Work Discipline.

PENDAHULUAN

Pemberdayaan masyarakat tentunya tidak terlepas dari permasalahan kemiskinan yang

merupakan permasalahan umum yang sudah merambah sejak dahulu, oleh karena itu dibutuhkan penanganan dan penanggulangan yang

optimal secara terus-menerus terkoordinir dan terkoordinasi. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk menciptakan atau meningkatkan kapasitas masyarakat, baik secara individu maupun berkelompok, dalam memecahkan berbagai persoalan terkait upaya peningkatan kualitas hidup, kemandirian, dan kesejahteraannya. Pemberdayaan masyarakat memerlukan keterlibatan yang lebih besar dari perangkat pemerintah daerah serta berbagai pihak untuk memberikan kesempatan dan menjamin keberlanjutan berbagai hasil yang dicapai.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal yang dianggap masih kurang pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD). Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam

melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat lebih efisien dan produktif. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki kompetensi memadai dimana kompetensi merupakan perilaku yang melekat pada sifat umum manusia. Selain itu motivasi juga dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan dan disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Jika setiap pegawai memiliki kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang baik maka nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Handoko (2012:83)

Menurut Suswardji (2012:38) untuk mencapai

keberhasilan diperlukan landasan yang kuat, salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi pegawai, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pimpinan bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan BPMPD.

Karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Dalam pandangan paling modern mengenai disiplin kerja, dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia

akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan, juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak, (Anoraga, 2009: 91). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya, (Sondang, 2012:45).

Dalam pengamatan penulis pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai belum maksimal, hal ini tampak pada kehadiran pegawai BPMPD Provinsi Sulawesi Barat ada sekitar 18 orang dari 70 orang atau 25 % pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu. (Sumber : Laporan Rekapitulasi kehadiran pegawai

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat). Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis melakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Barat .
2. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengurus sumber daya manusia. Dari keseluruhan dari sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat

menentukan. Karena sumber daya manusia memiliki ratio, rasa, dan karsa. Kemudian sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Simamora (2012:56) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang yang mencapai berbagai hasil. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan

untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki.

Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim, (Ravianto2009:53). Dari kompetensi, kinerja atau kualitas pelayanan dihasilkan, kemudian dari kinerja atau kualitas pelayanan maka menghasilkan prestasi kerja dan terwujudnya efektivitas dan efisiensi.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan, (Handoko, 2012:40). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi, (Masud, 2012: 91).

Menurut Robbins (2010: 52) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar.

Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Disiplin Kerja diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Berikut merupakan pendapat dari beberapa ahli tentang kedisiplinan antara lain. Menurut Handoko (2012:28) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Sutrisno (2011:73) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Moenir (2012:68) ada dua jenis disiplin, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel,

dapat dipantau secara tepat dan cepat.

2) Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

Pengertian Produktivitas

Akhir-akhir ini produktivitas merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Syukur (2011:84), bahwa produktivitas mengandung sebuah pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran sertatenaga kerja persatuan waktu. Pengertian di atas menunjukkan bahwa ada kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang

tenaga kerja. MenuQrut Suprihanto (2010), produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analisis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama (X_1) kompetensi, variabel bebas kedua (X_2) motivasi, variabel bebas ketiga (X_3) disiplin, dan variabel terikat (Y) produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga menggunakan desain kausal yang bertujuan untuk menganalisa tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungan signifikan melalui ujiregresi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan *software* SPSS. 18.0

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil rekap analisis regresi linear berganda adalah sebagaiberikut:

$$Y = 0,986 + 0,595X_1 + 0,109X_2 + 0,387X_3$$

Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil output analisis uji simultan (Uji F) diketahui bahwa nilai F_{hitung} 21,757 dan F_{tabel} 2,79, dalam hal ini jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompetensi (X_1) motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat

Uji t (Parsial) variabel

Berdasarkan output analisis perhitungan yang diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja sebesar

4,296 lebih besar jika dibanding dengan nilai t_{tabel} 1,67 dan nilai signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari nilai alfa (α) 0,05 (5%) atau dapat dilihat $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kemampuan variabel kompetensi pegawai (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat .

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi pegawai dalam bekerja sebesar 2,899 lebih besar jika dibanding dengan nilai t_{tabel} 1,67 dan nilai signifikan 0,021 dimana lebih kecil dari nilai alfa (α) 0,05 (5%) atau dapat dilihat $0,021 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kemampuan variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dalam bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan

Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin pegawai 2,497 lebih besar jika dibanding dengan nilai t_{tabel} 1,67 dan nilai signifikan 0,015 dimana lebih kecil dari nilai alfa (α) 0,05 (5%) atau dapat dilihat $0,015 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kemampuan variabel disiplin (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat. Hasil output analisis menunjukkan variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat.

Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya merupakan sebuah upaya untuk memecahkan masalah

yang telah teridentifikasi sebelumnya, pendekatan yang digunakan dalam pemecahan masalah ini adalah pendekatan statistik inferensial. Pembahasan dalam penelitian ini tetap mengacu pada maksud dan tujuan penelitian yaitu melihat pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) di Provinsi Sulawesi Barat.

Uraian dan pembahasan hasil penelitian tetap berpedoman pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Untuk memperkaya analisis diberikan pula teori-teori yang mendukung dan hasil penelitian empiris yang sebelumnya agar rasionalitas hasil penelitian tetap terjaga.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa

variabel kompetensi menunjukkan arah hubungan terhadap produktivitas kerja yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh positif dimana hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat secara langsung. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa adanya kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pegawai juga memiliki komitmen untuk selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan inisiatif pegawai dalam memberikan ide dan gagasan yang bermanfaat dalam pekerjaan sampai pada penyelesaian dan banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai baik lama bekerja maupun seringkali mengerjakan pekerjaan yang sama sehingga membuat berpengalaman pada jenis pekerjaan tertentu.

Kompetensi juga diharapkan dapat memberikan dorongan sikap loyalitas pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan oleh pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan teori Lasmahadi (2012:63) kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Penelitian Papatungan (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi, jenjang karir dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa arah

hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai memperlihatkan pengaruh dimana hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat secara langsung. hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja setiap pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat. Dorongan material bukan menjadi tujuan utama dalam bekerja karena pengaruh rasa sadar akan kewajiban pegawai dalam bekerja lebih dominan dibandingkan mengejar material, hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu pegawai pada saat observasi peneliti dimana dalam pernyataannya. Dengan kata lain produktivitas pegawai akan meningkat bukan saja karena keberadaan dorongan material tetapi lebih dari kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi negara. Setiap

kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Hal ini sesuai dengan hasil peneliti Lakoy (2014) objek penelitian motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi utara. Variabel motivasi merupakan variabel yang tidak mengalami pengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi yang membuat kinerja pegawai meningkat adalah jiwa inovatif dan kreativitas pegawai dalam lingkungan organisasi.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa arah hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat secara langsung. Beberapa teori terdapat kesesuaian terdapatnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, diantaranya teori Handoko (2012) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Sutrisno (2011) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Variabel yang paling dominan berpengaruh dalam produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat adalah kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada pembahasan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa secara parsial memperlihatkan terdapat pengaruh signifikan positif antara kompetensi, motivasi dan disiplin yang dimiliki pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat.

1. secara simultan memperlihatkan terdapat pengaruh yang signifikan positif diantara variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat.
2. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diharapkan setiap pegawai dapat mempertahankan prestasi kerja yang dimiliki, yang ditinjau dari sektor kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.
3. Diharapkan setiap pegawai yang memiliki kinerja yang baik kiranya diberikan *reward* berupa kenaikan pangkat atau pemberian pendapatan yang lebih di luar pendapatan rutinnnya setiap bulan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2009). *Kebijakan-Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kreitner Gibson, R. &. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mas'ud, F. (2012). *Pengukuran Produktivitas Kebutuhan Mendesak di Indonesia*. Jakarta: Prisma.
- Moenir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ravianto, J. (2009). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUPP.
- Robbins. (2010). *Robbins*. Yogyakarta: Andi.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang. (2012). *Konsep Kemampuan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suswardji. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2011). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Syukur. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFÉ.

Lampiran

Tabel 1. Hasil Analisis Hubungan Fungsional Variabel Independent terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	,986	3,036		,986	,328
Kompetensi	,595	,111	,488	4,296	,000
Motivasi	,309	,197	,179	2,899	,021
Disiplin	,387	,122	,285	2,497	,015
R = ,705a					
R Square = ,497			N = 70		
Adjusted R Square = ,474					
F = 21,757		Sig (F) = 0.000			

Sumber : Hasil analisis data primer 2016