

# PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, UKM DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BARRU

**Muhayyar Sabir, Saban Echdar, Maryadi**

Jurusan Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

email : [muhayyarsabirharda@gmail.com](mailto:muhayyarsabirharda@gmail.com), [sabanechdar@gmail.com](mailto:sabanechdar@gmail.com), [ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap Produktivitas kerja pegawai, (2) Pengaruh kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai, (3) menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 36 responden pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) kompetensi individu (X1) dan pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja, dengan nilai thitung  $2,235 > t_{tabel} 2,036$ ; dan nilai thitung  $2,126 > t_{tabel} 2,0$ . Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai thitung  $0,623 < t_{tabel} 2,036$ , (2) Hasil uji F menunjukkan, kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja, hal ini terlihat dari nilai Fhitung  $11,391 > F_{tabel} 2,86$ . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent (kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) hanya sebesar 51,6%, sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, (3) Variabel kompetensi individu yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Kata kunci:** *Kompetensi Individu, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Produktivitas Kerja.*

## ABSTRACT

*This study aims to analyze (1) the effect of individual competence, work discipline and partial supervision of employee work productivity, (2) the effect of individual competence, work discipline and supervision simultaneously on employee work productivity, (3) analyze which variable is the most dominant affect employee productivity. The sample of this study was 36 respondents of Barru Regency Cooperative, SME and Trade Service employees, using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program.*

*The results of hypothesis testing show that (1) individual competence (X1) and supervision (X2) have a positive and partially significant effect on work productivity, with a tcount of  $2.235 > t_{table} 2.036$ ; and tcount  $2.126 > t_{table} 2.0$ . Work discipline does not have a significant effect on work productivity with a tcount of  $0.623 < t_{table} 2.036$ , (2) F test results indicate that individual competence, work discipline and supervision have a simultaneous effect on work productivity, this can be seen from the Fcount value of  $11.391 > F_{table} 2.86$ . Determinant coefficient test results show that the influence of independent variables (individual competence, work discipline and supervision) on the dependent variable (work productivity) is only 51.6%, while the remaining 48.4% is influenced by other variables not examined, (3) Variables the most dominant individual competencies influence employee productivity.*

**Keywords:** *Individual Competency, Work Discipline, Supervision and Work Productivity.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 2010). The Liang Gie (2011) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Sedangkan Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa Produktivitas merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang.

Kompetensi individu menurut Watson Wyatt (dalam Ruky, 2013) adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Menurut Rival (2013), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah pengawasan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi, hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru, peneliti menemukan bahwa kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan belum berjalan dengan baik sebagaimana diharapkan, yang bermuara pada tingkat produktivitas kerja yang belum maksimal. Kompetensi Individu pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan di kabupaten Barru ada yang kurang mampu dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan, dan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, sebab sebanyak 36 orang pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan di kabupaten Barru berlatar belakang pendidikannya tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan juga Kepala Bidang di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan di Kabupaten Barru berlatar belakang Sarjana Pendidikan (S-1), sehingga beban kerja yang ditetapkan pada pegawai tersebut

kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut.

Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada pegawai dalam peningkatan kompetensi individu merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan- perubahan perlu diimbangi dengan peningkatan kompetensi individu.

Berdasarkan latarbelakang dan fenomena yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : **“Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru?, 2) Apakah kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru? 3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini bertujuan menganalisis: 1) Pengaruh kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. 2) Pengaruh kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan melekat secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru.

### **Kerangka Teori**

Kemampuan individu menurut Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati (2009) mendefinisikan kemampuan lebih pada keefektifan orang tersebut dalam melakukan segala macam pekerjaan. Yang artinya kemampuan merupakan dasar dari seseorang tersebut melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan tentunya efisien.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, dimana setiap fenomena social dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indicator (Saban,Echdar,2017).

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru yang dilaksanakan pada bulan Oktober – November

2019

### Populasi dan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebanyak 36 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 36 orang responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian. 2) Daftar pertanyaan (Kuisisioner) 3) Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*. 4) Studi dokumentasi

### Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil

#### Uji Validitas dan Reabilitas

##### 1. Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	1	0,983	0,30	Valid
	2	0,544	0,30	Valid
	3	0,983	0,30	Valid
	4	0,982	0,30	Valid
	5	0,982	0,30	Valid
Variabel kompetensi individu (X <sub>1</sub> )	1	0,579	0,30	Valid Valid
	2	0,598	0,30	
	3	0,651	0,30	Valid
	4	0,688	0,30	Valid
	5	0,495	0,30	Valid
Variabel disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,378	0,30	Valid Valid
	2	0,591	0,30	
	3	0,439	0,30	Valid
	4	0,641	0,30	Valid
	5	0,641	0,30	Valid
Variabel pengawasan (X <sub>3</sub> )	1	0,518	0,30	Valid Valid
	2	0,532	0,30	
	3	0,556	0,30	Valid
	4	0,572	0,30	Valid

	5	0,447	0,30	Valid
--	---	-------	------	-------

Sumber: Data Diolah, 2019

**2. Uji Reliabilitas**

Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Hasil Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Produktivitas kerja pegawai (Y)	0,947	Reliabel
Kompetensi individu (X <sub>1</sub> )	0,649	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,690	Reliabel
Pengawasan (X <sub>3</sub> )	0,668	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda dibuktikan dengan menguji.

**1. Multikolinearitas**

Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing- masing variabel sebagai berikut

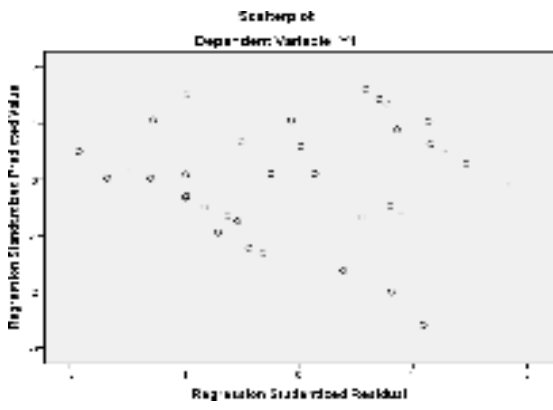
**Hasil uji multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-11.622	5.353		-2.171	.037	
	X1	.821	.368	.436	2.235	.033	.397
	X2	.211	.339	.116	.623	.538	.432
	X3	.503	.237	.297	2.126	.041	.776

Sumber : Data Diolah, 2019

**2. Heterokedastisitas**

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian



ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

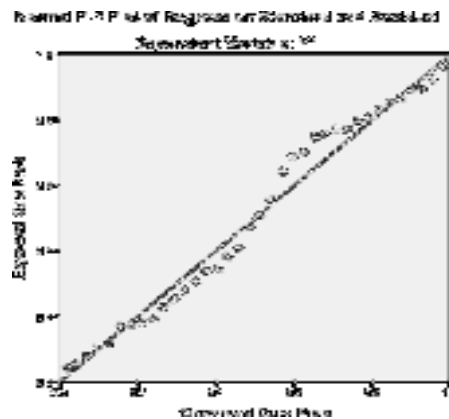
### 3. Autokorelasi

**Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.516	.471	2.70532

Sumber : Data Diolah, 2019

### 4. Normalitas



### Uji Regresi Linear Berganda

**Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-11.622	5.353		-2.171	.037	
	X1	.821	.368	.436	2.235	.033	.397
	X2	.211	.339	.116	.623	.538	.432
	X3	.503	.237	.297	2.126	.041	.776

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -11,622 + 0,821X_1 + 0,211X_2 + 0,503X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1.) Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar - 11,622 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan nilainya tetap/konstan maka peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru mempunyai nilai sebesar -11,622.
- 2.) Nilai koefisien regresi kompetensi individu (X<sub>1</sub>) sebesar 0,821 berarti ada pengaruh positif kompetensi individu terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 0,821 sehingga apabila skor kompetensi

individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 0,821 poin. 3.) Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,211 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 0,211 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 0,211 poin. 4.) Nilai koefisien regresi pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 0,503 berarti ada pengaruh positif pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 0,503 sehingga apabila skor pengawasan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 0,503 poin.

**Pengujian Hipotesis**

**1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

**Hasil uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-11.622	5.353		-2.171	.037	
	X1	.821	.368	.436	2.235	.033	.397
	X2	.211	.339	.116	.623	.538	.432
	X3	.503	.237	.297	2.126	.041	.776

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.)Pengaruh kompetensi individu ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru(Y); a.)Merumuskan hipotesis,  $H_0: b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi individu terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru,  $H_a: b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi individu terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru.b.) Menghitung nilai ttest Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi individu sebesar 2,235 dengan tingkat signifikan sebesar 0,033.c.) Kriteria penerimaan Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 36$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036.d.) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,235. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 yang berarti variable kompetensi individu signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru.2.)Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru(Y),a.) Merumuskan hipotesis,  $H_0: b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru,  $H_a: b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y



atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. b.) Menghitung nilai ttes Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 0,623 dengan tingkat signifikan sebesar 0,538, c.) Kriteria penerimaan, Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 36$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036. d.) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 0,623 lebih Kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 yang berarti variabel disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. 3.) Pengaruh pengawasan ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru (Y); a.) Merumuskan hipotesis ;  $H_0: b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru.;  $H_a: b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. b.) Menghitung nilai ttest Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan sebesar 2,126 dengan tingkat signifikan sebesar 0,041; c.) Kriteria penerimaan Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 36$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036.; d.) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,126 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 yang berarti variabel pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa dua Variabel bebas/independen ( $X^1, X^3$ ) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Satu Variabel bebas/independen ( $X^2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru dengan ringkasan sebagai berikut : a) Variabel kompetensi individu ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} 2,036$ . b) Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 0,623 < t_{tabel} 2,036$ . c) Variabel pengawasan ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 2,036$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

**Hasil Uji F (Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.106	3	83.369	11.391	.000 <sup>b</sup>
Residual	234.200	32	7.319		
Total	484.306	35			

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a.) Merumuskan Hipotesis :  $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  $H_a : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). b.) Menghitung nilai  $F_{hitung}$  : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 11,391 dengan



signifikan 0,000. c.) Menentukan kriteria penerimaan : Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df  $(n-k-1) = 36$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,86$ . d.) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  : Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,391, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,391$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,86$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (UjiBeta)

#### Hasil Uji Beta Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-11.622	5.353		-2.171	.037	
	X1	.821	.368	.436	2.235	.033	.397
	X2	.211	.339	.116	.623	.538	.432
	X3	.503	.237	.297	2.126	.041	.776

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru adalah variabel kompetensi individu ( $X_1$ ). Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

#### Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.516	.471	2.70532

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,516 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,235. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 yang berarti variabel kompetensi individu signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wasti, 2010 berjudul Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang mengatakan bahwa kompetensi dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Oleh karena thitung sebesar 0,623 lebih Kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,036 yang berarti variabel disiplin kerja secara Parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru.

Disiplin kerja tidak membawa pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja secara simultan tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Tinggi rendahnya disiplin kerja, maka tidak memberikan pengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap Peningkatan Produktivitas tidak berpengaruh signifikan. Analisis jalur pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa penggunaan variabel Peningkatan Produktivitas Kerja kurang efektif, karena pengaruh langsung disiplin kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. Hal ini berarti bahwa Peningkatan Produktivitas Kerja tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja.

## 3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena thitung sebesar 2,126 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,036 yang berarti variabel pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru.

Pada variabel pengawasan telah memperlihatkan adanya pengaruh yang sangat nyata dalam peranannya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini berlaku baik jika pelaksanaannya secara bersamaan dengan disiplin kerja atau pun secara terpisah. Secara umum seorang pegawai dengan semangat yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik sebab dengan semangat yang muncul dari diri sendirilah seorang pegawai tidak akan merasa bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban yang pantas untuk dihindari. Anggapan ini didukung oleh fakta penelitian yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki semangat yang tinggi dalam setiap aktivitas pekerjaannya.

”. Sedangkan menurut Siagian (2012) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien, Handoko (2013).

#### 4. Pengaruh Kompetensi individu, Disiplin kerja dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 11,391, berarti variabel bebas/independent (X) yang meliputi kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 11,391 lebih besar dari F tabel = 2,86 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

#### 5. Variabel Kompetensi Individu yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi individu ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} 2,036$
- Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 0,623 < t_{tabel} 2,036$
- Variabel pengawasan ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 2,036$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru adalah variabel kompetensi individu ( $X_1$ ).

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,516 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi individu dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru, dengan nilai  $t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} 2,036$ , dan nilai  $t_{hitung} 2,126 > t_{tabel} 2,0$ . Semenara disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas. Hal ini berarti bahwa Peningkatan Produktivitas Kerja tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja. dengan nilai  $t_{hitung} 0,623 < t_{tabel} 2,036$ ,
- Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 11,391, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,86$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X), kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- Bahwa kompetensi individu ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru, dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan pengawasan.

### Saran

Dari simpulan yang dikemukakan, maka berikut dikemukakan beberapa saran sebagai berikut : 1) Oleh karena disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka disarankan agar disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan melalui peningkatan disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab atas tugas-tugas yang dilaksanakan, sehingga dapat mendukung dan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. 2) Oleh karena variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, maka disarankan agar sistem pengawasan yang ada pada Dinas perlu lebih ditingkatkan melalui pemahaman tentang standar pekerjaan, ukuran pekerjaan, hasil pekerjaan dan perbaikan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai. 3) Oleh karena kompetensi individu mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai, maka hal ini perlu dipertahankan, bahkan ditingkatkan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru, sehingga diharapkan ke depan tingkat produktivitas kerja pegawai akan semakin baik. 4) Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang lebih baik, Dinas perlu membuat tolok ukur/ penilaian produktivitas kerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, meliputi kualitas kerja, waktu penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif sesama pegawai. Dengan tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, Arifin. 2009. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Achmad S. Ruky, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), 2009. *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT . Zakat JATIM
- Asoka Mayasari. 2013. *Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening di PT. Sabda Jaya Prima Semarang*. Semarang: Univ. Dian Nuswantoro
- Djadjun Djuhara. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi dan Iklan PT. Tribun Jabar*. Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelimabelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta
- H. Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Komaruddin, dan Yooke Tjuparmah, S. Komaruddin, 2000. *Kamus istilah Karya Tulis Ilmiah*, Bumi Aksara. Jakarta
- Kunandar. 2010. *Langkah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. PT Rajagrafindo Persada
- Lasmahadi, Arbono. 2009. *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*, [http://www.e-psikologi.com/epsi/industri\\_detail.asp?id=131](http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=131)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, M., 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis, Robert L. John H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba 4.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- M. Sinaga Anggiat dan Sri Hadiati, 2009. *“Pemberdayaan Sumber Daya Manusia”* Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Muhammad Satrya Cahyadi. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother’s*. Palembang.
- Nasution M.N. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu (TQM)*. Jakarta : Ghalia Indonesia

- Palan, R. (2010) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat
- Rafianto, J. 2011. *Produksi dan Kesempatan Kerja*, Penerbit Lembaga Sarana Informasi, Jakarta.
- Ranupandojo, Hedjrachman dan Suad Hasnan. 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Penerbit BPEE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Handayani Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertai*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Schermerharn, John R. 2013 *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy. 2015. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto. 2010. *Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sumarsono, Sonny. 2010. *Manajemen Keuangan Pemerintahan*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.