

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BENDAHARAWAN SATUAN (BENSAT) POLDA SULAWESI SELATAN

Muh. Asdar\*)

*Abstract* : The purpose of this research is 1) To know and analyze the level of Work Productivity of Treasurer of South Sulawesi Police Unit, 2) To know and analyze what factors influence the productivity of the Treasurer in South Sulawesi Police Work Unit, and 3) To know and analyze the most factors dominant influence on work productivity at the Treasurer of South Sulawesi Police Unit. The method of analysis used in this research is Multiple Regression analysis method. The research data was obtained from the staff of Bendaharawan Satuan (BENSAT) of South Sulawesi Police. The results of this study indicate that: 1) The promotion of job title, salary, work facilities and education and training have a significant effect on the work productivity of Civil Service Police in South Sulawesi Police Headquarters, 2) To improve work productivity of employees must also pay attention to work design to encourage specialization work so that the development of employee's ability to knowledge, skills, work ability is more optimal, and thus will encourage the achievement of organizational goals by paying attention to the concept of goal alignment, 3) The most dominant reward factor because there is a desire to obtain promotion, periodic salary increase, other reward signs in the form of achievement symbols, and 4) The salary factor is insignificant, because the salary for the treasurer is a provision that can not be changed either the treasurer is productive or not salary is still running unless it is PTD Hello

*Keywords*: Job Promotion, Salary, Working Facilities, Education and Training and Work Productivity

## PENDAHULUAN

Kemampuan kerja karyawan dalam sebuah lingkup organisasi sangat ditentukan oleh motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan dari dalam diri seseorang agar dalam pelaksanaan pekerjaannya senantiasa mencapai hasil optimal sesuai dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi fisik dan psikis, sehingga dalam optimalisasi fungsinya harus memperhatikan dan mempertimbangkan kedua faktor tersebut. Kemampuan seseorang dalam mengoptimalkan kedua dimensi tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik, sebaliknya ketidakmampuan mengkombinasikan kedua dimensi tersebut akan berakibat tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat erat kaitannya dengan pencapaian berbagai sasaran organisasional, sasaran sosial, dan kepentingan karyawan. Untuk mencapai berbagai sasaran tersebut diperlukan kerja sama antara karyawan dan manajemen dalam hal ini organisasi. Selain itu diperlukan sebuah penerapan sistem yang berorientasi pada kepentingan karyawan. Dewasa ini banyak organisasi yang memaksakan pencapaian sasaran dengan mengeksploitasi karyawannya. Sasaran akhir hanyalah pemenuhan target tanpa memandang bagaimana nasib karyawan Hasil akhir dari sebuah aktivitas manajemen adalah tercapainya tujuan organisasi. Tujuan yang dapat diwujudkan dapat tercermin dari peningkatan produktivitas. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh

pendidikan dan latihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional, dan objektif, system imbalan dan berbagai faktor lainnya.

Dalam sebuah organisasi seperti satuan kerja bendaharawan Polda Sulawesi Selatan, peranan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada anggota POLRI maupun sipil sangat ditentukan oleh kemampuan kerja yang maksimal sesuai tujuan organisasi. Kemampuan pelayanan tersebut mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan kegiatan kebendaharaan. Oleh karena itu motivasi sebagai daya dorong karyawan dimana perlu mendapatkan perhatian yang lebih agar pelaksanaan kerja dapat berlangsung dengan baik serta efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Pengertian sumber daya manusia adalah potensi untuk menggunakan pikiran dan daya karya yang dimiliki dan digunakan secara optimal demi keberhasilan individu atau organisasi setelah potensi individu tersebut dikembangkan. Definisi sumber daya manusia menurut Nadler dalam Siagian (1995) sebagai suatu pengalaman belajar yang terorganisasi dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kemungkinan untuk memperbaiki pertumbuhan kinerja.

Penekanan definisi sumber daya manusia oleh Hasibuan (1995; 269) yang memberikan pengertian sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dengan fisik yang dimiliki seorang individu. Pendekatan sumber daya manusia adalah relatif baru dalam pengelolaan orang-orang. Istilah sumber daya manusia menjadi lebih populer selama awal dekade 1970-an, tatkala riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa mengelola orang-orang dengan menganggapnya sebagai sumber daya dari pada hanya sebagai faktor produksi

bakal membuahkan manfaat nyata baik itu dari segi organisasi maupun pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan-tujuan organisasional. Konsekuensinya, manajer pada semua jajaran mestilah menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Pada hakekatnya, manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang lain yang membutuhkan pengelolaan sumber daya yang efektif.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya diarahkan secara integral dalam upaya pengembangan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan serta lingkungan kerja, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai secara maksimal, terutama dari segi output. Dengan pengembangan sumber daya manusia, dapat memberikan dampak bagi karyawan dimana mereka dapat meningkatkan produktivitasnya, sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan pula aspek taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia, merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan, untuk mengembangkan individu yang biasanya dianggap sebagai pendidikan formal di sekolah yang berguna untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral Pegawai. Sedangkan pelatihan merupakan proses sistematis, pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan setiap tujuan-tujuan organisasional melalui peningkatan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan. Sehingga dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM ini, maka perusahaan atau organisasi dapat melakukan penilaian

dan evaluasi mengenai hasil-hasil kerja karyawan (kinerja), guna meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat ditentukan kebutuhan yang harus tercipta dalam proses pengembangan dan pelatihan selanjutnya yang lebih baik.

Menyangkut pengembangan pegawai, bahwa pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat melalui peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan dan jabatan. Selanjutnya dalam pembinaan sumber daya dilakukan dengan pengembangan sumber daya manusia adalah memperbaiki kinerja individu pada saat ini, mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang telah dikenali untuk masa mendatang.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

J. Simanjuntak (1994;30) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan  
Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, tingkat motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan
2. Sarana Pendukung  
Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan
3. Sub prasarana

Aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi. Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya. Seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lainnya. Kebijakan pemerintah di bidang ekspor impor. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan. Berdasarkan keterangan-keterangan tersebut maka

jelastlah bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan faktor yang terpenting adalah sebagai berikut:

#### **1. Pendidikan dan Latihan**

Dalam hal pendidikan dan latihan bagi karyawan Nitisemito (1990, hal.86) memberikan pengertian tentang pendidikan dan latihan sebagai berikut : “Latihan (training) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan”.

#### **2. Kedisiplinan**

Dalam hal ini kedisiplinan menurut Siagian (1993; 305) memberikan pengertian bahwa : “Pendidikan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

#### **3. Motivasi**

Setiap perusahaan selalu mengusahakan agar produktivitas kerja karyawannya dapat ditingkatkan. Salah satu jalan untuk hal tersebut ialah menimbulkan/meningkatkan kegairahan kerja bagi karyawan-karyawannya dengan jalan melaksanakan motivasi.

Menurut Manullang (1991; 150) motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala upayanya.

#### **4. Sikap dan Etika Kerja**

Siagian (1993; 320) mengatakan bahwa salah satu konsep mutu kehidupan mutu kehidupan berkarya dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasi melalui pemberian kesempatan untuk

berperan menentukan cara karyawan bekerja dan sumbangan mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya.

### 5. Penempatan Karyawan

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawan-karyawannya pada posisi yang tepat waktu yaitu menempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing.

Jadi sesungguhnya penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dalam arti dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 6. Upah

Upah sebagai salah satu insentif penting bagi para karyawan dalam perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan penentu utama dalam meningkatkan taraf hidup karyawan, karena untuk mencapai taraf hidup yang layak, maka insentif lainnya juga turut menentukan.

### Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran-pengukuran produktivitas. Oleh karena itu sudah saatnya untuk dibicarakan beberapa alasan mengapa kita mengukur produktivitas.

#### 1. Alasan Mengukur Produktivitas

Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijaksanaan pendapat, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijaksanaan bantuan,

menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan ekonomi dan seterusnya.

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. *Pertama*, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. *Kedua*, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode yang relatif kasar atau dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atau produktif.

#### 2. Metode-metode Pokok Pengukuran Produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu :

- Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengatakan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran / tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

Paling sedikit ada 2 jenis tingkat perbandingan yang berbeda, produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu, melalui pengukuran produktivitas kita dapat menghitung tenaga kerja, modal serta faktor-faktor produktivitas lainnya. Akibatnya produktivitas faktor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas diukur.

### **3. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja**

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorang/perorang atau perusahaan jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun).

Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana, yaitu:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil dalam jam} - \text{jam yang standar}}{\text{Masukan dalam jam} - \text{jam waktu}}$$

Masukan pada ukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan ke dalam beberapa komponen untuk dianalisa, misalnya, hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha.

### **4. Produktivitas dan Profitabilitas**

Di kalangan dunia usaha sering dipertanyakan tentang manfaat dari suatu upaya peningkatan produktivitas. Ada asumsi bahwa peningkatan produktivitas mempunyai implikasi menaikkan biaya. Dalam dunia usah, ada semacam anggapan bahwa yang lebih penting adalah lab dan buka produktivitas. Dunia usaha baru akan tertarik terhadap produktivitas kalau melalui cara tersebut akan meningkatkan laba. Hubungan antara tingkat produktivitas dengan tingkat laba memang selalu berjalan atas korelasi yang searah atau positif. Dapat juga arahnya bertolak belakang. Faktor yang menyebabkan terjadinya arah yang sejalan atau berbeda yaitu faktor price atau recovery.

### **E. Pengertian Motivasi**

Motivasi dimulai dengan kebutuhan yang ada dalam diri sendiri. Jika kebutuhan tidak terpenuhi, maka kita akan menetapkan sasaran, baik secara sadar maupun secara tidak sadar, dan mengambil tindakan untuk mencapai sasaran itu. Menurut Armstrong (2002; 249) yang menyatakan bahwa motivasi apa yang membuat orang-orang bertindak atau berperilaku dalam cara seperti yang mereka lakukan. Ketika kita mengamati orang-orang yang berperilaku dengan cara tertentu, kita menanyakan “apa motif mereka ?” jika kita menginginkan mereka untuk melakukan sesuatu, kita menanyakan “bagaimana memotivasi mereka ?”.

### **F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Banyak hasil penelitian atau pendapat yang memperlihatkan bahwa motivasi dari seseorang atau pegawai yang mendorong untuk bekerja baik atau berprestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan itu sendiri, keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan dan pengembangan. Menurut Manullang (2001 ; 127)

menyatakan bahwa rangkaian faktor tersebut memang melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya; yakni kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya, dan peningkatan dalam tugasnya. Faktor-faktor yang diyakini mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah sebagai berikut :

### 1. Gaji dan Upah

Menurut Martoyo (1987;102) menyatakan gaji dan upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada pada pegawai. Bagi pegawai, gaji dan upah merupakan faktor yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupannya, sedangkan bagi organisasi, gaji dan upah yang teratur dan layak diberikan kepada pegawai berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi dari unit organisasi tersebut.

### 2. Promosi Jabatan

Promosi jabatan dalam manajemen sumber daya manusia bertitik tolak dari asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga memasuki masa pensiun. Hal ini berarti ia akan meniti karier dalam organisasi tersebut. Bercara mengenai karir dalam kehidupan sebuah organisasi yang dimaksudkan adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dari jabatan yang dipangku seseorang selama ia berkarya.

### 3. Penghargaan

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow dalam bukunya Moekijat (1999; 182) bahwa suatu hirarkhi kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan penghargaan yang merupakan kebutuhan yang berdimensi dua. Sebagai kebutuhan atas penghargaan ini adalah kebutuhan harga diri, kemampuan bagi seseorang individu untuk menerima dirinya dan untuk merasa puas dengan

dirinya sendiri, pada umumnya sebagai seorang yang bekerja dengan orang-orang lain. Dimensi lain daripada kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari orang-orang yang menjadi temannya. Ini adalah kebutuhan untuk memiliki kemampuan yang diterima dan dikenal dengan orang-orang lain.

## METODE ANALISIS

Untuk menguji kebenaran hipotesis, metode analisis yang digunakan sebagai berikut :

1. Analisis tingkat Produktivitas kerja Bendaharawan satuan kerja jajaran Polda Sulawesi Selatan digunakan

Rumus :

$$Pr\ tk = O$$

Dimana :

Pr tk : Produktivitas Tenaga kerja

O : Output

I : Jumlah Bendaharawan

2. Analisis Regresi Linear berganda dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e_i$$

Dimana :

Y : Tingkat Produktivitas kerja bendaharawan satuan kerja Polda Sulawesi Selatan

$x_1$  : Faktor penghargaan.

$x_2$  : Faktor promosi jabatan

$x_3$  : Faktor gaji / upah (Rp)

$x_4$  : Faktor sarana kerja

$x_5$  : Faktor pendidikan dan pelatihan

$b_0$  : Konstanta (*intercept*)

$b_1 - b_5$  : Parameter yang akan ditaksir

$e_i$  : Faktor kesalahan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Identitas Responden

#### 1. Usia Responden

Identitas responden dari sudut usia mereka tersaji seperti pada tabel

1, berikut ini :

Tabel 1. Usia Responden

Usia (Umur)	Frekuensi	
	Orang	Persentase ( % )
25 - 30	27	54
31-35	16	32
36-40	7	14
> 41	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2008

Tabel 1 di atas menunjukkan dari segi usia responden yang paling banyak adalah berusia 25-30 tahun yaitu sebanyak 27 orang (54%). Kemudian usia 31-35 tahun sebanyak 16 orang atau 32%. Sedangkan yang berusia di atas 41 tahun sebanyak 7 orang atau 14%. Dengan demikian pada umumnya responden berusia di atas 25-30 tahun yaitu sebanyak 54%.

## 2. Pendidikan

Identitas responden dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Formal Responden

Pendidikan	Frekuensi	
	Orang	Persentase (%)
SMU/Sederajat	42	84
Diploma	7	14
Sarjana	1	2
<b>Juml</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Tabel di atas menunjukkan bahwa bendaharawan dan staf bendaharawan yang berpendidikan SMU / sederajat sebanyak 42 orang atau 84% dan yang berpendidikan Diploma sebanyak 7 orang atau 14% dan yang berpendidikan sarjana sebanyak 1 orang atau 2%. Dengan demikian dilihat dari tingkat pendidikan, maka bendaharawan dan staf bendaharawan pada umumnya berpendidikan SMU / sederajat.

## 3. Masa Kerja

Identitas responden dari pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	
	Orang	Persentase (%)
1 - 3	27	54
4 - 6	11	22
>6	12	24
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa bendaharawan dan staf bendaharawan mempunyai masa kerja 1-3 tahun sebanyak 27 orang atau 54% responden, masa kerja 4-6 tahun sebanyak 11 orang atau 22% dan masa kerja >6 tahun sebanyak 12 orang atau 24%. Dengan demikian pada umumnya bendaharawan dan staf bendaharawan mempunyai masa kerja 1-3 tahun.

## 4. Status Perkawinan

Perkawinan merupakan suatu tuntutan biologis daripada manusia, sehingga hal tersebut juga dialami oleh bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel yang pada umumnya sudah kawin. Untuk melihat bagaimana status perkawinan yang dialami oleh bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel, maka dapat diberikan gambaran sebagai berikut:

Tabel 4. Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Frekuensi	
	Orang	Persentase (%)
Belum Kawin	9	18
Kawin	40	80
Duda / Janda	1	2
<b>Jumla</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel yang sudah kawin sebanyak 40 orang atau 80% dan yang belum kawin sebanyak 9 orang atau 18% dan janda/duda 1 orang atau 20%. Ini berarti bahwa bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel pada umumnya sudah kawin yaitu sebanyak 40 orang atau 80%.

## 5. Jumlah Anak

Untuk melihat bagaimana jumlah yang menjadi tanggungan oleh bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel, maka dapat diberikan gambaran sebagai berikut :

Tabel 5. Jumlah Anak Responden

Jumlah Anak	Frekuensi	
	Orang	Persentase (%)
Tidak Punya	9	18
1 - 2	10	20
3 - 4	22	44
>5	9	18
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Tabel 5 di atas menunjukkan

bahwa jumlah anak yang dimiliki oleh bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel umumnya 3-4 orang anak yaitu sebanyak 44%, sementara yang tidak punya anak sebanyak 9 orang atau 18% yang mempunyai anak 1-2 orang sebanyak 20% dan yang mempunyai anak >5 orang sebanyak 9 orang atau 18%.

## B. Analisis Data

Dengan mendeskripsikan skor masing-masing variabel, maka dapat diperoleh jawaban terhadap permasalahan yang diajukan.

### 1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja bendaharawan adalah kemampuan pegawai dalam membuat pelaporan keuangan secara cepat dan tepat, digunakan indikator adalah waktu yang digunakan singkat, keakuratan laporan, tenaga / personel yang digunakan sedikit, efisiensi dan efektivitas pada biaya dan waktu. Untuk jelasnya (berikut tabel 6) mengenai tingkat produktivitas kerja oleh bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel.

Tabel 6. Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja

Kategori	Nilai Rata-rata	Responden	
		Orang	Persentase
a. Sangat Memuaskan	4,10-5,00	12	24
b. Memuaskan	3,10-4,10	21	42
c. Cukup Memuaskan	2,10-3,00	16	32
d. Kurang Memuaskan	1,10-2,00	1	2
e. Tidak Memuaskan	0,10-1,10	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2008

Hasil penelitian mengenai tingkat produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel menunjukkan bahwa jawaban responden (bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel) mengatakan tingkat produktivitas kerja

bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel yang menyatakan kurang memuaskan yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2%, yang menyatakan cukup memuaskan sebanyak 16 responden atau secara 32% sedangkan yang menyatakan memuaskan sebanyak 21 responden atau

sebesar 42% sehingga dapat dilihat bahwa produktivitas bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel cukup tinggi dimana yang menyatakan sangat memuaskan 12 responden atau setara dengan 24%.

## 2. Penghargaan (X1)

Penghargaan adalah perhatian atau kompensasi yang diberikan kepada bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran polda sulsel karena prestasi yang telah dilakukan. Untuk jelasnya berikut tabel 7 mengenai pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel.

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja

Kategori	Nilai Rata-rata	Responden	
		Orang	Persentase
a. Sangat Berpengaruh	4,10-5,00	5	10
b. Berpengaruh	3,10-4,10	25	50
c. Cukup Berpengaruh	2,10-3,00	18	36
d. Kurang Berpengaruh	1,10-2,00	2	4
e. Tidak Berpengaruh	0,10-1,10	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2008.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban responden (produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel) mengatakan bahwa antara peningkatan produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel yang berprestasi sangat berpengaruh. Yaitu sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4% yang menyatakan kurang berpengaruh, sebanyak 18 responden atau setara dengan 36% yang menyatakan cukup berpengaruh, responden yang menyatakan berpengaruh sebanyak 25 responden atau sama dengan 50% dan yang menyatakan sangat berpengaruh

sebanyak 5 responden atau setara dengan 10%.

## 3. Promosi Jabatan (X2)

Promosi jabatan adalah kesempatan yang diberikan kepada produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan kualifikasinya. Pemberian promosi jabatan kepada produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel akan berimplikasi terhadap penambahan tugas dan tanggungjawab yang lebih besar, akan tetapi juga akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

Tabel 8. Tanggapan Responden terhadap Promosi Jabatan

Kategori	Nilai Rata-rata	Responden	
		Orang	Persentase ( % )
a. Sangat Berpengaruh	4,10-5,00	1	2
b. Berpengaruh	3,10-4,10	24	48
c. Cukup Berpengaruh	2,10-3,00	22	44
d. Kurang Berpengaruh	1,10-2,00	3	6
e. Tidak Berpengaruh	0,10-1,10	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden (bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel) mengatakan bahwa antara peningkatan produktivitas kerja dengan promosi jabatan yang diberikan kepada bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel yang berprestasi cukup erat kaitannya yaitu sebanyak 3 responden atau 6% yang menyatakan kurang berpengaruh,

sebanyak 22 responden atau setara 44%, yang menyatakan cukup berpengaruh, sebanyak 24 responden atau 48% dan yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak, 1 orang responden.

#### 4. Gaji (X3)

Gaji adalah sejumlah pembayaran yang diterima oleh bendaharawan atas prestasi kerjanya. Gaji yang diberikan kepada bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel diberikan setiap bulannya.

Tabel 9. Tanggapan Responden terhadap Gaji

Kategori	Nilai Rata-rata	Responden	
		Orang	Persentase ( % )
a. Sangat Berpengaruh	4,10-5,00	4	8
b. Berpengaruh	3,10-4,10	24	48
c. Cukup Berpengaruh	2,10-3,00	20	40
d. Kurang Berpengaruh	1,10-2,00	2	4
e. Tidak Berpengaruh	0,10-1,10	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden (bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel) mengatakan bahwa antara peningkatan produktivitas kerja dengan gaji yang diberikan kepada bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel cukup erat kaitannya yaitu sebanyak 2 responden atau setara 4% yang menyatakan kurang berpengaruh, sebanyak 20 orang atau 40% yang menyatakan cukup berpengaruh, yang

menyatakan berpengaruh sebanyak 24 orang atau 48%, dan yang menyatakan sangat berpengaruh sebanyak 4 orang atau 8%.

#### 5. Sarana Kerja (X4)

Sarana kerja adalah hubungan antara sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan dan bawahan serta dukungan sarana kerja yang memadai. Sarana kerja yang berbentuk fisik antara lain ruangan kerja yang sehat, fasilitas kerja seperti komputer dan telepon serta pendingin ruangan.

Tabel 10. Tanggapan Responden terhadap Sarana Kerja

Kategori	Nilai Rata-rata	Responden	
		Orang	Persentase (%)
a. Sangat Memuaskan	4,10-5,00	4	8
b. Memuaskan	3,10-4,10	27	54
c. Cukup Memuaskan	2,10-3,00	18	36
d. Kurang Memuaskan	1,10-2,00	1	2
e. Tidak Memuaskan	0,10-1,10	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2008

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden (bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel) mengatakan bahwa antara peningkatan produktivitas kerja dengan sarana, kerja yang tersedia cukup kaitannya yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2% yang menyatakan kurang memuaskan, sebanyak 18 responden atau 36% responden yang menyatakan cukup memuaskan, sebanyak 27 responden

atau 54% menyatakan memuaskan, dan yang menyatakan sangat memuaskan sebanyak 4 responden atau 8%.

#### 6. Pendidikan dan Pelatihan (X5)

Pendidikan dan latihan adalah program pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh bendaharawan satuan kerja Polda Sulsel dalam rangka peningkatan kemampuan profesi sebagai bendaharawan.

Tabel 11. Tanggapan Responden terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Kategori	Nilai Rata-rata	Responden	
		Orang	Persentase (%)
a. Sangat Berpengaruh	4,10-5,00	21	42
b. Berpengaruh	3,10-4,10	28	56
c. Cukup Berpengaruh	2,10-3,00	1	2
d. Kurang Berpengaruh	1,10-2,00	0	0
e. Tidak Berpengaruh	0,10-1,10	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2008

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden (bendaharawan dan staf bendaharawan jajaran Polda Sulsel) mengatakan bahwa antara peningkatan produktivitas kerja dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh staf bendaharawan pada jajaran Polda Sulsel ditemukan yaitu sebanyak 21 responden atau setara dengan 42% yang menyatakan sangat berpengaruh, sebanyak 28 responden atau 56% yang menyatakan berpengaruh, sebanyak 1 responden atau sama dengan 2%

responden yang menyatakan cukup berpengaruh, maka pelatihan dan pendidikan yang berpengaruh secara signifikan dengan peningkatan produktivitas kerja, dengan adanya pelatihan ataupun pendidikan yang singkat kepada seluruh bendaharawan ataupun stafnya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### C. Analisis Statistik

Setelah (pengumpulan dan pengolahan data) menggunakan bantuan komputer serta menggunakan program SPSS 10 For Windows dan menemukan hasil seperti pada Label berikut ini :

Tabel 12. Koefisien Regresi Produktivitas Kerja Bendaharawan satuan Kerja Polda Sulsel

	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig.
Instant	-1,339	0,583		-2,296	0,26
Penghargaan	0,470	0,104	0,422	4,522	0,000*
Promosi Jabatan	0,226	0,111	0,208	2,047	0,047*
Gaji	0,180	0,094	0,164	1,918	0,062*
Sarana Kerja	0,217	0,100	0,231	2,163	0,036*
Pendidikan dan Pelatihan	0,350	0,136	0,249	2,547	0,014*

Independent Variabel : Produktivitas Sumber : Data diolah 2008

Berdasarkan indikator atau kinerja dari beberapa faktor yang berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel, maka berikut ini akan dilakukan analisis pengaruh tersebut secara bersama-sama.

Hasil olahan komputer dengan program SPSS 10 For Windows (Lampiran) maka, diperoleh persamaan regresi linear berganda, seperti berikut  $Y=0,523+1,104X_1+0,111X_2+0,094X_3+0,100X_4+0,138X_5$ . Untuk lebih jelasnya persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

### 1. Penghargaan

Hasil perhitungan olahan komputer yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa faktor penghargaan ( $X_1$ ) bertanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,104. Tanda positif tersebut mempunyai arti bahwa jika bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel sering mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukannya maka akan menyebabkan semakin bertambah pula produktivitas kerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan ( $X_1$ ), terhadap produktivitas kerja maka dilakukan uji statistik. Hasil uji t dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dibanding dengan t tabel, dimana t hitung sebesar 4,522 dan tabel sebesar 1,68 dengan probabilitas 0,000 mampu menjelaskan varians variabel-variabel tak bebas (produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel).

### 2. Promosi Jabatan

Hasil perhitungan olahan komputer yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa faktor promosi jabatan ( $X_2$ ) bertanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,111. Tanda positif tersebut mempunyai arti bahwa jika bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran

Polda Sulsel sering mendapat promosi jabatan atas prestasi kerja yang dilakukannya maka akan menyebabkan semakin bertambah pula produktivitas kerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja maka dilakukan uji t statistik, hasil uji t dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dibanding dengan t tabel, dimana t hitung sebesar 2,047 dan t tabel sebesar 1,68 dengan probabilitas 0,047 mampu menjelaskan varians variabel-variabel tak bebas (produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel).

### 3. Gaji

Hasil perhitungan olahan komputer yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor gaji ( $X_3$ ) bertanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,094. Tanda positif tersebut mempunyai arti bahwa jika bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel mendapat gaji yang layak atas prestasi kerja yang dilakukannya maka akan menyebabkan semakin bertambah pula produktivitas kerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel gaji ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja maka dilakukan uji t statistik. Hasil uji t dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dibanding dengan t tabel, dimana t hitung sebesar 1,918 dan t tabel sebesar 1,68 dengan probabilitas 0,062 mampu menjelaskan varians variabel-variabel tak bebas (produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel).

### 4. Sarana Kerja

Hasil perhitungan olahan komputer yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa faktor sarana kerja ( $X_4$ ) bertanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,100. Tanda positif tersebut mempunyai arti bahwa jika sarana bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel semakin baik maka akan menyebabkan semakin bertambah pula produktivitas kerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel sarana kerja ( $X_4$ ) terhadap produktivitas kerja maka dilakukan uji t statistik. Hasil uji t dengan tingkat

kepercayaan 95% menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dibanding dengan  $t$  tabel, dimana  $t$  hitung sebesar 2,163 dan  $t$  tabel sebesar 1,68 dengan probabilitas 0,036 mampu menjelaskan varians variabel-variabel tak bebas.

## 5. Pendidikan dan Pelatihan

Hasil perhitungan olahan komputer yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan ( $X_5$ ) bertanda positif dengan koefisien regresi sebesar 0,138. Tanda positif tersebut mempunyai arti bahwa jika bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel sering mendapat promosi jabatan atas prestasi kerja yang dilakukannya maka akan menyebabkan semakin bertambah pula produktivitas kerjanya.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_5$ ) terhadap produktivitas kerja maka dilakukan uji  $t$  statistik. Hasil uji  $t$  dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dibanding dengan  $t$  tabel, dimana  $t$  hitung sebesar 2,547 dan  $t$  tabel sebesar 1,68 dengan probabilitas 0,014 mampu menjelaskan varians variabel-variabel tak bebas (produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel).

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana hubungan berpengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel), maka dapat dilihat besarnya  $F$  rasio. Koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Besarnya koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,840 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,705.

## D. Pembahasan

### 1. Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow dan Moekijat (1999 hal 182) bahwa suatu hirarkhi kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan penghargaan yang merupakan kebutuhan

yang berdimensi dua. Sebagai kebutuhan atas penghargaan ini adalah kebutuhan harga diri, kemampuan bagi seseorang individu untuk menerima dirinya dan untuk merasa puas dengan dirinya sendiri, pada umumnya sebagai seorang yang bekerja dengan orang-orang lain. Dimensi lain daripada kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari orang-orang yang menjadidi temannya. Ini adalah kebutuhan untuk memiliki kemampuan yang diterima dan dikenal dengan orang-orang lain.

### 2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Produktivitas

Promosi jabatan dalam manajemen sumber daya manusia bertitik tolak dari asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga memasuki masa pensiun. Hal ini berarti ia akan meniti karier dalam organisasi tersebut. Berbicara mengenai karir dalam kehidupan sebuah organisasi yang dimaksudkan adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dari jabatan yang dipangku seseorang selama ia berkarya.

Agar promosi atau perjenjangan karir dapat terbuka bagi seseorang pegawai, menurut Martoyo (1987 hal 105) maka seseorang pegawai hendaknya memahami tiga hal yaitu :

- Sasaran karir yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi apa yang mungkin dicapai apabila ia produktif dalam bekerja, loyal terhadap organisasi menunjukkan perilaku yang fungsional, serta mampu bertumbuh dan berkembang.
- Perencanaan karir dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur sasaran karirnya.
- Ketersediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karir selama berkarya.

Penelitian menunjukkan bahwa di masa lalu hanya organisasi besar saja yang terlibat aktif dalam perencanaan karir atau promosi jabatan para pegawainya.

### 3. Pengaruh gaji terhadap Produktivitas

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada Bendaharawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun Bendaharawan tersebut tidak masuk ke kantor.

Gaji merupakan salah satu faktor yang menjadi pendorong dan penggerak yang melahirkan gairah kerja. Namun dalam penelitian ini gaji tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Karena kendala yang terberat adalah Anggaran, dimana gaji dalam bentuk nilai satuan mata uang yang sangat tergantung pada Ketersediaan pada Ketersediaan anggaran dinas.

### 4. Pengaruh Sarana Kerja terhadap Produktivitas

Lingkungan dan sarana kerja merupakan kebutuhan dalam menciptakan kondisi kerja yang baik serta kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang dimaksud tersebut meliputi penyediaan ruangan kerja yang kondisinya memenuhi syarat-syarat kesehatan, tersedianya peralatan kantor yang memadai dan sarana angkutan untuk Mobilitas pelaksanaan pekerjaan. Dari hasil penelitian ini sarana kerja akan meningkatkan produktivitas dimana ditunjukkan pada hasil pengolahan data. Keadaan ini dapat ditingkatkan jika faktor-faktor sarana kerja terus ditingkatkan.

### 5. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menemukan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas personil Polri terutama bendaharawan pada jajaran Polda Sulsel hal ini didukung oleh Bedein dan Summuto (1991) mengemukakan bahwa situasi organisasi menghadapi standarisasi keahlian pekerjaan (*employee skill*) yang bertujuan untuk perilaku control dan koordinasi.

Standarisasi berarti dibutuhkan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan kemampuan (*ability*) melaksanakan pekerjaan yang kompleks akan terspesifikasi pendidikan dan pelatihan formal. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan Keterampilan individu dalam melaksanakan tugas

dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja personil bendaharawan dan staf bendaharawan yang ada pada jajaran Polda Sulsel.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- 1 Penghargaan promosi jabatan, gaji, sarana kerja serta pendidikan dan pelatihan berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Poli di Mapolda Sulawesi Selatan. Hal ini terlihat dengan nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi dan nilai signifikan.
- 2 Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai harus pula memperhatikan desain kerja untuk mendorong spesialisasi kerja agar pengembangan kemampuan pegawai terhadap pengetahuan, Keterampilan, kemampuan kerja lebih optimal, dan dengan demikian akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan memperhatikan konsep keselarasan tujuan (*goal congruence*).
- 3 Faktor penghargaan yang paling dominan karena ada keinginan untuk memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, serta tanda-tanda penghargaan lainnya yang berbentuk simbol-simbol prestasi.
- 4 Faktor gaji berpengaruh tidak signifikan, karena gaji bagi bendaharawan adalah suatu Ketetapan yang tidak dapat ada perubahan baik bendaharawan tersebut produktif maupun tidak gaji tersebut tetap berjalan kecuali sudah PTDH kan

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap produktivitas kedibendaharawan dan staf bendaharawan Mapolda Sulawesi Selatan dimana variabel penghargaan, promosi jabatan, gaji, sarana kerja, serta pendidikan dan pelatihan senantiasa diperhatikan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap produktivitas bendaharawan dan staf bendaharawan di

Mapolda Sulawesi Selatan dimana variabel penghargaan, promosi jabatan, gaji, sarana kerja serta pendidikan dan pelatihan diperhatikan dimana yang paling signifikan atau berpengaruh terhadap produktivitas adalah penghargaan.

3. Dalam pemberian penghargaan tidak hanya dalam bentuk kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, serta tanda-tanda penghargaan lainnya yang berbentuk simbol-simbol prestasi, tetapi yang terpenting adalah pengakuan kerja dari pimpinan untuk memotivasi produktivitas kerja personil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2002. *How To Be An Even Manager*. Binarupa Aksara, Bandung.
- Dessler, Gary, 1996. *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*. Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin., 1992. *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Mohammad Mas'ud, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan)*, Gunung Agung, Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H., 2000, *Organizations: Behavior, Structure and Process*, Tenth Edition, Irwin, McGraw-Hill.
- Manullang, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo., 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, BPPE, Yogyakarta.
- Maslow, Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex. 1991. *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE Gadjah Mada, Yogyakarta
- Siagian, Sandang P.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P., 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simens., 1999, *Staff Performance and Appraisal System With the As-Built Department* (Makalah seminar, Siemens), Makassar.
- Simamora, Henry., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, J. Payman, 1994. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Mushdarsyah 1987. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Mushdarsyah. 1992. *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta
- Sukimo, Sudono, 1994. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Bina Grafika, Jakarta.
- \*) Penulis adalah Dosen pada STIE Wira Bhakti Makassar**