

## PENGARUH KOMPETENSI SDM, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BAPPEDA KABUPATEN JENEPONTO

Ainur Yakin<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Saripuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

<sup>3</sup>Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai; (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai. Menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel sebanyak 57 orang, dengan analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial dan simultan terhadap Produktivitas Pegawai; Variabel Disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,549 yang berarti 54,9% variabel dependen (produktivitas pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independent (kompetensi SDM, komitmen organisasi dan disiplin kerja), sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

**Kata kunci:** Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze: (1) The Effect of HR Competence, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Productivity; (2) The most dominant variable influences employee productivity. Using a quantitative approach, sample of 57 people, with multiple regression analysis.*

*Hypothesis testing results indicate that HR Competency, Organizational Commitment and Work Discipline have a partial and simultaneous effect on Employee Productivity; Work Discipline Variable has the most dominant influence on employee productivity at BAPPEDA in Jeneponto Regency. Calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained 0.549 results which means that 54.9% of the dependent variable (employee productivity) can be explained by the independent variables (HR competence, organizational commitment and work discipline), the remaining 45.1% is explained by other variables outside the study.*

**Keywords:** Competence, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Productivity.

### PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan suatu organisasi, khususnya dalam organisasi pemerintah daerah, produktivitas pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk keberhasilan, baik organisasi itu sendiri maupun pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut. Artinya bahwa organisasi tersebut disamping bersedia memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawainya juga menuntut adanya pegawai yang mempunyai produktivitas kerja yang baik. Produktivitas pegawai dapat tercapai apabila organisasi memiliki pegawai yang

mempunyai kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya sesuai harapan pimpinan.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*in put*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai diperlukan adanya kompetensi SDM, komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas-tugasnya secara baik.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moehariono, 2012).

Kompetensi SDM, komitmen organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja. Setiap Organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi baik dan disertai komitmen kerja yang tinggi. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2010) menyatakan bahwa komitmen adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut Setiawan (2013) disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Dari hasil pengamatan penulis pada BAPEDA Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, hal ini dipengaruhi oleh tingkat kompetensi Sumber daya manusia, komitmen organisasi dan disiplin kerja yang belum maksimal dalam pelaksanaan tugas-tugas perencanaan oleh pegawai. Masih ada aktivitas yang dilakukan sebagian pegawai yang tidak produktif, ada pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu, kurang pelatihan untuk pegawai, kurang profesionalnya pegawai dalam penyusunan rencana pembangunan daerah, ada kecenderungan pegawai menunda-nunda pekerjaan, menunggu perintah atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto?; 2) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto; 2) Untuk mengetahui Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah yang pertama kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto dan kedua disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: 1) Tanah, 2) Bahan baku dan bahan pembantu, 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, 4) Tenaga kerja. Handoko (2011) Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.

Pada dasarnya konsep komitmen berkaitan dengan tingkat keterlibatan individu dengan organisasi tempat mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Individu yang memiliki komitmen akan selalu memikirkan dan mengutamakan pekerjaannya serta organisasinya. Individu akan selalu berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Luthans dalam Wibowo (2010) komitmen organisasi adalah sebuah keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi. Robbins (2009) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Simamora (2010), mendefinisikan disiplin sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja

adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009).

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian, menguji hipotesis atau teori, dan melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti.

### **Tepat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto dilaksanakan pada bulan November-Desember 2019.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto berjumlah 57 orang. Oleh karena jumlah populasinya di bawah 100, maka semua populasi dijadikan sampel, menggunakan sampel jenuh.

### **Jenis dan Sumber Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan jenis data sebagai berikut: data primer dan data sekunder.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa Kuesioner dan Penelitian kepustakaan.

### **Metode Analisis**

Untuk memecahkan permasalahan pokok yang dihadapi dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.
2. Analisis Regresi Berganda yaitu suatu teknik untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (kompetensi SDM, komitmen organisasi dan disiplin kerja) terhadap produktivitas kerja pegawai dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### 3. Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua pengujian instrument yaitu validitas dan reliabilitas. Uji validitas; untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas; adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya/diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach alpha* pada SPSS.

### 4. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dianalisis, berupa: Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji multikolinieritas.

### 5. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji F

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P value*) < alpha 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serempak.

#### b. Uji t

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat (Y). Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, demikian sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1, berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variasi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Besar ( $df$ ) = 58 maka diperoleh angka 56, dan alpha = 0,05 diperoleh dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,1680. Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai  $r_{tabel}$ , hal ini berarti indikator dari variabel bebas dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas Indikator Variabel**

| Variabel                              | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|---------------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| <b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>     |                     |                    |            |
| Pengetahuan                           | 0,717               | 0,1680             | Valid      |
| Pemahaman                             | 0,802               |                    | Valid      |
| Keteampilan                           | 0,805               |                    | Valid      |
| Nilai,sikap dan minat                 | 0,784               |                    | Valid      |
| <b>Komitmen (X<sub>2</sub>)</b>       |                     |                    |            |
| Affective commitmen                   | 0,686               | 0,1680             | Valid      |
| Continueance commitmen                | 0,768               |                    | Valid      |
| Notmative comitmen                    | 0,771               |                    | Valid      |
| Pewujudan diri                        | 0,801               |                    | Valid      |
| <b>Disiplin kerja (X<sub>3</sub>)</b> |                     |                    |            |
| Kehadiran                             | 0,587               | 0,1680             | Valid      |
| Ketaatan                              | 0,805               |                    | Valid      |
| Ketepatan waktu                       | 0,788               |                    | Valid      |
| Perilaku                              | 0,802               |                    | Valid      |
| <b>Produktivitas (Y)</b>              |                     |                    |            |
| Kuantitas kerja                       | 0,497               | 0,1680             | Valid      |
| Kualitas kerja                        | 0,661               |                    | Valid      |
| Ketepatan waktu                       | 0,612               |                    | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2019

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kompetensi, komitmen organisasi, disiplin dan produktivitas pegawai seperti pada berikut.

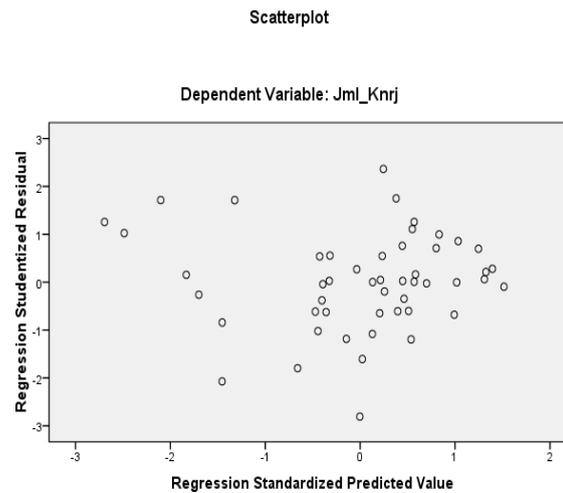
**Tabel 2.**  
**Uji Reliabilitas Indikator Variabel**

| Variabel                         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|------------------|------------|
| Kompetensi (X <sub>1</sub> )     | 0,911 > 0,70     | Reliabel   |
| Komitmen (X <sub>2</sub> )       | 0,907 > 0,70     | Reliabel   |
| Disiplin kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,878 > 0,70     | Reliabel   |
| Produktivitas (Y)                | 0,762 > 0,70     | Reliabel   |

Sumber: Data diolah, 2019

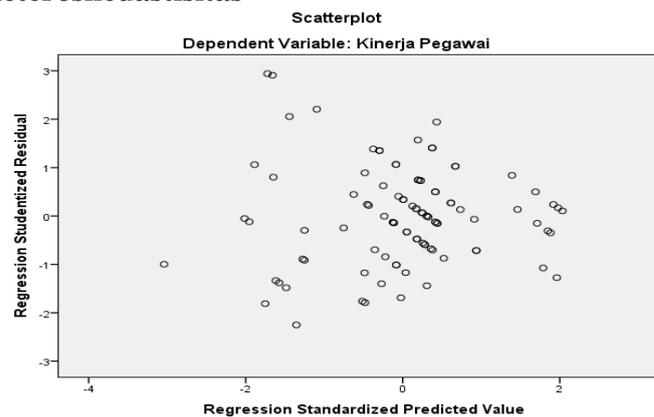
Pada tabel di atas diketahui bahwa *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dari masing- masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas. Hal ini menunjukkan indikator dinyatakan handal reliabel sebagai alat ukur variabel.

### Uji Asumsi Klasik Normalitas



Hasil grafik normal p-p plot menunjukkan bahwa titik pada grafik berhimpit mengikuti garis diagonal, sehingga data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

### Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Asumsi Klasik Multikolonieritas

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

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     |                         |       |
| Kompetensi     | ,893                    | 1,120 |
| Komitmen       | ,811                    | 1,232 |
| Disiplin kerja | ,753                    | 1,328 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data diolah, 2019

Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas dalam persamaan memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah/bebas multikolonieritas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh mode regresi seperti table berikut:

**Tabel 3.**  
**Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)                | 1,072                       | ,260       |                           |
| 1 Kompetensi              | ,105                        | ,049       | ,155                      |
| Komitmen                  | ,151                        | ,053       | ,217                      |
| Disiplin kerja            | ,523                        | ,073       | ,563                      |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data diolah, 2019

$$\text{Persamaan regresi : } Y = 1,072 + 0,105X_1 + 0,151X_2 + 0,523X_3$$

Dapat diartikan: (1) Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,072, menunjukkan apabila variabel kompetensi, komitmen dan disiplin kerja bernilai tetap, maka Y cenderung positif; (2) Koefisien kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,105 bernilai positif berarti jika  $X_1$  meningkat, maka Y meningkat; (3) Koefisien komitmen ( $X_2$ ) sebesar 0,151 bernilai positif berarti jika  $X_2$  meningkat, maka Y meningkat; (4) Koefisien disiplin ( $X_3$ ) sebesar 0,523 positif berarti jika  $X_3$  meningkat, Y akan meningkat.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 1,072                       | ,260       |                           | 4,126 | ,000 |
| Kompetensi | ,105                        | ,049       | ,155                      | 2,136 | ,035 |
| Komitmen   | ,151                        | ,053       | ,217                      | 2,852 | ,005 |

|                |      |      |      |       |      |
|----------------|------|------|------|-------|------|
| Disiplin kerja | ,523 | ,073 | ,563 | 7,131 | ,000 |
|----------------|------|------|------|-------|------|

Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data diolah, 2019

Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$ , maka harus ditentukan nilai-nilai  $t_{tabel}$  yang akan digunakan. Nilai ini tergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05), dijelaskan hasil uji t pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada kompetensi sebesar 0,035 kurang dari alpha 5% (0,05).

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada komitmen sebesar 0,005 kurang dari alpha 5% (0,05).

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada disiplin sebesar 0,000 kurang dari alpha 5% (0,05).

**Uji F (Simultan)**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 28,994         | 3  | 9,665       | 39,916 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 22,517         | 54 | ,242        |        |                   |
| Total              | 51,511         | 57 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komitmen, Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,916. Nilai sig. sebesar 0,000 dibawah signifikan 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel kompetensi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y).

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.  
Hasil Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,750 <sup>a</sup> | ,563     | ,549              | ,4921                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komitmen, Kompetensi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2019

Koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar (0,549). Artinya 54,9% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 45,1% (100%-54,9%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar kajian ini, misal semangat kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, dimana  $t_{test}$  yang diperoleh variabel kompetensi (X1) sebesar  $2,136 >$  nilai  $t_{tabel}$  1,30, dengan signifikansi sebesar 0,035 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien  $\beta$  yang kecil, menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula produktivitas pegawai yaitu variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari responden indeks sangat tinggi pertama sebesar 4,44 yaitu pernyataan pengetahuan pegawai masih perlu ditingkatkan. Nilai indeks sangat tinggi keamat sebesar 4,13 yaitu sikap dan minat pegawai menjadi penting dalam bekerja. Hal ini berarti pegawai merasa kompetensi menjadi penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai.

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, dimana  $t_{test}$  yang diperoleh variabel komitmen organisasi (X2) sebesar  $2,852 >$  nilai  $t_{tabel}$  1,30, dengan signifikansi sebesar 0,005 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien  $\beta$  yang cukup besar, menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja

pegawai yaitu variabel komitmen mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerjapegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dari responden nilai indeks sangat tinggi pertama sebesar 4,43 yaitu perwujudan diri dalam bekerja menjadi enting, dan Nilai indeks sangat tinggi keempat sebesar 4,37 yaitu setiap pegawai harus mempunyai normative komitmen dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa indikator pegawai harus mempunyai normative komitmen yang tinggi menjadi penting untuk ditingkatkan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, dimana  $t_{test}$  yang diperoleh variabel disiplin kerja (X3) sebesar 7,131 > nilai  $t_{tabel}$  1,30, dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas Pegawai.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien  $\beta$  yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari responden indeks sangat tinggi pertama disiplin kerja sebesar 4,44 yaitu pernyataan ketaatan dalam melaksanakan tugas kantor masih perlu ditingkatkan. Sedangkan indeks sangat tinggi keempat sebesar 4,30 yaitu kehadiran saya di kantor belum tepat waktu. Hal ini berarti bahwa masih ada pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto yang tingkat kehadirannya dalam bekerja masih rendah, perlu dibangun motivasi yang baik dari pimpinan agar ketaatan dalam disiplin kerja dapat ditingkatkan, khususnya ketaatan pada jam kerja perlu ditingkatkan karena hal ini berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai.

### **4. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan output uji F (simultan) diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,916. Nilai sig. sebesar 0,000 dibawah signifikan 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Kompetensi, komitmen dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas pegawai.

Oleh sebab ketiga variabel independen ini memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto, maka variabel-variabel tersebut perlu mendapat perhatian dari Kepala Badan untuk secara bertahap mampu meningkatkan kompetensi, komitmen dan disiplin pegawai sehingga pada saatnya produktivitas pegawai meningkat.

## 5. Variabel Disiplin Kerja Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai ttes yang diperoleh variable disiplin kerja sebesar 7,131 dengan signifikansi 0,000, lebih besar dari nilai ttes variable kompetensi (2,138 dengan signifikansi 0,35) dan komitmen organisasi (2,852 dengan signifikansi 0,005).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien  $\beta$  yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang ditingkatkan oleh pegawai, maka semakin baik pula tingkat produktivitas pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kompetensi SDM, Komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.
2. Variabel Disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

### Saran

1. Oleh karena indikator sikap dan minat pegawai pada variabel kompetensi rendah dibanding indikator lain, disarankan kepada Kepala BAPPEDA Kabupaten Jeneponto agar menjadi perhatian untuk ditingkatkan.
2. Oleh sebab indikator komitmen efektif dan perwujudan diri dalam bekerja mempunyai nilai rendah dibanding yang lain pada variabel komitmen organisasi, disarankan agar kedua indikator ini perlu ditingkatkan oleh Kepala Badan agar komitmen pegawai dapat meningkat.
3. Khusus indikator kehadiran yang masih rendah pada variabel disiplin kerja, disarankan agar pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan masuk kantor tepat waktu sehingga diharapkan produktivitas pegawai meningkat dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, H. Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

- 
- Robbins, Judge, Stephen P., & Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press