

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN DONGGALA

Muhamat Satiawan<sup>1</sup>, Syamsul Bachri, Harnida W. Adda<sup>2</sup>.

*ian.satiawan@yahoo.co.id*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Untad Palu

<sup>2</sup>Dosen Pengajar Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

## Abstract

*The research is aimed to: 1) analyze the simultaneous influence of competency, motivation, and discipline on officials' productivity in The Agency For Community Empowerment and Village Governance of Donggala Regency; 2) analyze the influence of competency on officials' productivity in The Agency For Community Empowerment and Village Governance of Donggala Regency; 3) analyze the influence of motivation on officials' productivity in The Agency For Community Empowerment and Village Governance of Donggala Regency; 4) analyze the influence of discipline on officials' productivity in The Agency For Community Empowerment and Village Governance of Donggala Regency. This research is descriptive and it involves 57 respondents who selected through census technique. The results based on multiple linear regressions analysis show that: 1) competency, motivation, and discipline simultaneously have significant influence on officials' productivity in The Agency For Community Empowerment and Village Governance of Donggala Regency; 2) competency partially has significant influence on officials' productivity in The Agency For Community Empowerment and Village Governance of Donggala Regency; 3) motivation partially has significant influence on officials' productivity in The Agency For Community Empowerment and Village Governance of Donggala Regency; 4) discipline partially has significant influence on officials' productivity in The Agency For Community Empowerment and Village Governance of Donggala Regency;*

**Keywords:** *competency, motivation, discipline, and productivity*

Produktivitas kerja dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi non publik hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji dan diteliti. Hal ini berkaitan dengan aktualisasi dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang mampu berkiprah dan menyumbang secara nyata dalam pembangunan, tak terkecuali produktivitas kerja aparat Pemerintah. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi.

Sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek dalam organisasi bekerja tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dikatakan efisien jika apa

yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, dan materiel, serta waktu sehemat mungkin. Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dan berstandar, dalam rangka pencapaian tujuan, ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal Kamuli (2012).

Istilah produktivitas sering diungkapkan dalam arti sederhana, bahwa produktivitas adalah rasio dari keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*) yang mengukur efektivitas dan efisiensi dari

produk (Wirawan, 2015). Keluaran (*output*) merupakan produksi sedangkan masukan (*input*) meliputi peralatan, tanah, modal, teknik produksi, manajemen dan sebagainya. Produktivitas kerja menurut Kamuli (2012), adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dan berstandar, dalam rangka pencapaian tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.

Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kab. Donggala merupakan unsur pendukung tugas bupati dalam urusan pemberdayaan masyarakat dan desa yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi yang menangani urusan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, penguatan kelembagaan dan pengembangan partisipasi masyarakat, pemberdayaan adat dan pengembangan kehidupan sosial budaya masyarakat, pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat dalam pengelolaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna (Renstra 2014).

Pegawai dilingkungan BPMPD Kab. Donggala mempunyai tugas dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Bupati Donggala Nomor: 28 Tahun 2010 yaitu: merencanakan penyusunan rencana program kerja, melakukan pembinaan dan pengawasan serta evaluasi kinerja staf, menyelenggarakan pemberdayaan ekonomi penduduk miskin, menyelenggarakan pengembangan usaha ekonomi keluarga dan kelompok masyarakat, melaksanakan perlombaan desa/kelurahan, menyelenggarakan kegiatan bulan bhakti gotong royong (BBGRM), melaksanakan gerakan pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga, menyiapkan dokumen persyaratan pencalonan, pengusulan, pengangkatan dan

pemberhentian kepala desa dan badan permusyawaratan desa (BPD, melaksanakan pelantikan kepala desa dan BPD yang terpilih, Menyiapkan bahan bimbingan, pengoreksian, pengontrolan dan pelaksanaan pengolahan data profil desa dan anggaran dasar desa (ADD), melakukan monitoring evaluasi terhadap penggunaan dana desa, dan menyiapkan bahan pemasyarakatan dan pendayagunaan serta pemanfaatan teknologi tepat guna (TTG) pedesaan melalui penyelenggaraan gelar TTG tingkat Kabupaten, Propinsi dan Nasional.

Untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut di atas maka pegawai harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang akan menjadi salah satu faktor penting guna mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan, sehingga menjadi sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, tujuannya adalah untuk pemenuhan kebutuhan yang menyebabkan orang mau bekerja keras untuk mendapatkan imbalan yang di kerjakannya (Gouzali, 2005; Robbins, 2010; Lestari, 2012).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Tintri, 2013). Kedisiplinan diartikan sebagai ketepatan waktu datang dan pulang, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, mematuhi semua peraturan dan hukum serta norma-norma sosial yang berlaku (Rohima, 2013).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah variabel kompetensi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala.?. 2) Apakah variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala.?. 3) Apakah variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala.? 4) Apakah variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala.?. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala. 2.) Untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala. 3) Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala. 4) Untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode deskriptif verifikatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Donggala Jl. Jati No 28 Kelurahan Gunung Bale (Kompleks Perkantoran). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Donggala, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 29 orang dan Pegawai Harian Lepas (PHL) berjumlah 28 orang. Sehingga dengan keseluruhannya adalah 57 orang.

Menurut Arikunto (2006), jika populasinya kurang dari 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel. Memperhatikan anggota populasi penelitian yang tidak terlalu besar tersebut, maka teknik yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 57 responden. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 16.0 *for windows* dari penelitian ini adalah:

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi	Partial
Kompetensi	0,303	3.211	0,002	0,404
Motivasi	0,185	2.316	0,024	0,303
Disiplin	0,622	6.096	0,000	0,642
Constant = - 6.381				
F Hitung = 205.972				
R = 0,960				
Adjust R Square = 0,917				

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah  $Y = - 6,831 + 0,303 X_1 + 0,185 X_2 + 0,622 X_3$

Berikut adalah penjelasan berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk :

1. Untuk nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar - 6,831, yang artinya apabila kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) diasumsikan bernilai 0 maka produktivitas akan menurun sebesar - 6,831 apabila variabel lain dianggap konstan.
2. Kompetensi ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,303 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan produktivitas. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kab. Donggala maka akan menaikkan produktivitas sebesar 0,303 (variabel lain konstan).
3. Motivasi ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,185 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan produktivitas. Artinya semakin baik motivasi pegawai yang ada pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kab. Donggala maka akan semakin menaikkan produktivitas sebesar 0,185 (variabel lain konstan).
4. Disiplin ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,622 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin dan produktivitas. Artinya semakin disiplin pegawai yang ada pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kab.

Donggala, maka akan menaikkan produktivitas sebesar 0,622 (variabel lain konstan).

Adapun hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Uji Secara bersama-sama  
Uji secara bersama-sama adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel indeviden ( $X$ ) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ) berarti semua variabel bebasnya, yakni kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) dengan variabel tidak bebasnya produktivitas Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh F hitung = 205.972 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau sig < 0, 05. Dari table tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Dengan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa: kompetensi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Donggala. Artinya hipotesis diterima..
2. Uji Secara Parsial  
Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:
  - a. Kompetensi ( $X_1$ )

Untuk variabel kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,303, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian nilai sig < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Donggala. Artinya hipotesis terbukti.

b. Motivasi ( $X_2$ )

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,185 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,024 dengan demikian nilai sig < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Donggala. Artinya hipotesis terbukti.

c. Disiplin ( $X_3$ )

Untuk variabel disiplin, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,622 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan demikian nilai sig < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Donggala. Artinya hipotesis terbukti.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap fokus permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa: 1) Kompetensi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai akan ditunjang oleh kompetensi, motivasi, dan disiplin. Semakin tinggi kompetensi, motivasi dan disiplin pegawai, maka produktivitas juga akan meningkat. 2) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti bahwa produktivitas akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi kerja pegawai. 3) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Hal ini berarti bahwa produktivitas pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi pegawai. 4) Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti bahwa produktivitas akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin pegawai.

Oleh karena itu penelitian ini menyarankan untuk 1). Dimensi kepribadian perlu terus ditingkatkan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit, dapat mengontrol stress kerja atau mengontrol diri dengan pegawai lainya dalam lingkungan kantor , serta harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan 2). Dimensi kebutuhan aktualisasi diri semakin ditingkatkan. Agar para pegawai yang mempunyai kemampuan yang dapat dikembangkan agar bisa berinovasi sehingga hasilnya memberikan sumbangsih terhadap instansi tersebut. Serta pegawai yang lainya harus bisa berbuat lebih baik dalam setiap harinya. 3). Dimensi tanggung jawab yang tinggi perlu ditingkatkan, agar para pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab, bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan dan harus tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan, sehingga apa yang

diinginkan oleh pimpinan sesuai dengan keinginannya. 4). Dimensi kepuasan masyarakat perlu ditingkatkan, agar para pegawai dalam bekerja selalu mengutamakan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dan pelayanan tersebut harus sesuai prosedur yang ditetapkan sehingga masyarakat puas atas pelayanan yang kita berikan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pembimbing yaitu Prof. Dr Syamsul Bachri, SE. M.Si dan Harnida Wahyuni Adda, SE.,MA.,Ph.D atas segala bimbingan, koreksi dan motivasinya sehingga bisa menyelesaikan artikel ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Gouzali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta
- Kamuli, Sukarman. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi* Volume 9. No. 1 Hal 31-39
- Lestari, Berta. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia* Volume 4 Nomor 2 Hal. 205-212.
- Peraturan Bupati Donggala No.28. Tahun 2010. Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kab. Donggala.
- Rancangan Strategi (Resntra). 2014-2019. Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kab. Donggala.
- Robbins, S.P. 2010. *Perilaku Organisasi* Edisi 10 Bahasa Indonesia. PT Indeks Gramedia. Jakarta.
- Rohimah, Siti. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1. No. 2 Hal 23-34.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta Bandung
- Tintri, Darma. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya. *Jurnal Universitas Gunadarma* Volume. 1. No. 1 Hal 1-13.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Rajawali Pers. Jakarta