
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SAROLANGUN

Husni Mubarok,¹ Fahmi Rasid,² Heri Wahyudi³

¹²³ Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Universitas Terbuka

¹husnijbi@yahoo.co.id, ²fahmiS3.upi@gmail.com, ³heriw@ecampus.ut.ac.id

Abstract

The research entitled the influence of motivation and competence on the work productivity of employees at the Population and Civil Registration Service of Sarolangun Regency which analyzes the influence of motivation and competence on the work productivity of employees of the Population and Civil Registration Service of Sarolangun Regency uses descriptive statistical analysis methods and verification analysis in the form of partial least squares (PLS) and SPSS 21. Research results where motivation directly has a significant effect on employee productivity, where the t statistical value (6.080) is greater than the t-table (2.006). Then the competency variable directly has a significant effect on employee productivity, where the statistical t value (2.450) is greater than the t-table (2.006). The results of this research have implications for efforts to increase employee work motivation in each work unit so that it will have an impact on increasing employee productivity

Keywords: Motivation, Competence and work Productivity

Abstrak

Penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun yang menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif berupa partial least square (PLS) dan SPSS 21. Hasil penelitian di mana motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, di mana nilai t statistik (6,080) lebih besar dari t-tabel (2,006). Kemudian variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, di mana nilai t statistik (2,450) lebih besar dari t-tabel (2,006). Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di setiap unit kerja masing-masing sehingga akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Tingkat kesuksesan suatu organisasi diukur berdasarkan produktivitas organisasi dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, di mana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan atau mengatasi rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan organisasi, maka harus dipersiapkan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas, baik dalam kompetensi yang harus ditingkatkan maupun peningkatan sikap mental produktif berupa motivasi kerja setiap pegawai di dalamnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedamaryanti, (2016) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja, pimpinan organisasi, manajemen produktivitas dan efisiensi tenaga kerja. Hasibuan, (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah motivasi kerja, khususnya motivasi berprestasi, di mana pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Andjarwati, (2015) motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Motivasi berprestasi merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam atau di luar diri seseorang yang mendorong untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat *performance* atau kinerja dan produktivitas sesuai dengan standar yang dipahami dan berlaku dalam pekerjaan

Sementara Serdamayanti, (2007) menyatakan bahwa selain faktor motivasi, faktor kunci yang menjadi penentu bagi seseorang dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah kompetensi kerja. Menurut Sulistyani dan Rosidah, (2003) mengatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas sedangkan menurut Robbins, (2008) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, di mana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Dalam suatu instansi, motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui setiap pimpinan, karena pimpinan adalah orang yang bekerja dengan dan melalui orang lain. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi, terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun; 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun; 3) Bagaimana pengaruh kompetensi

terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2012). Sementara Afandi, (2018) menyatakan bahwa manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Donovan dan Jackson, (2013) mengemukakan terdapat empat aspek pokok dalam manajemen publik yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*), dengan rincian penjelasan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*), merupakan aktivitas yang berkaitan dengan penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan (Terry, 2006).
- b. Pengorganisasian (*organizing*), merupakan aktivitas yang berkaitan dengan pembagian kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan sumber daya serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Fattah, 2008).
- c. Pengarahan (*directing*), merupakan kegiatan yang dirancang untuk memberi orientasi kepada pegawai agar berpengetahuan dan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Terry, 2006).
- d. Pengawasan (*controlling*), merupakan kegiatan yang mencakup penentuan standar, supervisi dan mengukur penampilan/pelaksanaan terhadap standar dan memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan dilakukan seiring dengan proses, sejak awal sampai akhir. Oleh karena itu, pengawasan juga meliputi monitoring dan evaluasi. Kegiatan ini sangat erat kaitannya dengan perencanaan, karena melalui pengawasan efektivitas manajemen dapat diukur (Syukur, 2011)

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur, yaitu berupa daya dorong untuk berbuat dan sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur inilah yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena bila salah satu unsur tidak ada maka tidak akan timbul suatu kegiatan.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi

kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2017). Menurut Sutrisno, (2015) mendefinisikan motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya sedangkan menurut Anwar, (2013) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Menurut Edison, (2016), Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehleriono, (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat dipungkiri bahwa pada akhirnya apa pun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri

Menurut Suwatno dan Priansa, (2011) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek: 1) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya; 2) penggunaan sumber daya secara optimal; serta 3) kerja sama dengan permintaan pasar atau pengguna.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan analisis simple *regression* dan multiple *regression partial least square* (PLS) dengan *instrument SEM* dan SPSS 21 yang bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran motivasi, kompetensi, dan produktivitas kerja pegawai, serta menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas instrumen
- X_1 = Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang akan di uji validitasnya.
- Y_1 = Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.
- $\sum X_1$ = Jumlah skor pertama, dalam hal ini $\sum X$ merupakan jumlah seluruh skor pada item ke-i. $\sum Y_1$ = Jumlah skor kedua, dalam hal ini $\sum Y$ merupakan jumlah seluruh skor pada jumlah skor yang diperoleh tiap responden. $\sum X_1 Y_1$ = Jumlah hasil perkalian skor pertama dengan skor kedua.
- $\sum X_1^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor pertama.
- $\sum Y_1^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor kedua.

Selanjutnya untuk membuat klasifikasi perolehan skor untuk masing-masing variabel penelitian, dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{Skor tertinggi - skor terendah}{Jumlah kriteria} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Untuk menentukan nilai rentang skala serta bobot skor tertinggi dan skor terendah yang ditetapkan, maka kriteria penilaian kumulatif untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel: Rentang Skala Perolehan Skor dan Klasifikasi Perolehan Skor untuk setiap Variabel Penelitian

Rentang Skala	Variabel / Kriteria Penilaian		
	Motivasi Kerja	Kompetensi	Produktivitas Kerja
4,24 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi
3,43 – 4,23	Tinggi	Baik	Tinggi
2,62 – 3,42	Sedang	Cukup Baik	Sedang
1,81 – 2,61	Rendah	Tidak Baik	Rendah
1,0 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah

Kemudian menurut Sugiyono, (2009) menyatakan formula yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2}$$

Di mana varians adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{\sum \sigma^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

R_{11} = reliabilitas instrumen/koefisien alfa
 K = banyaknya butir soal
 $\Sigma \sigma_1^2$ = jumlah varians butir
 σ^2 = varians total

N = jumlah responden
 X = skor-skor pada item ke-i
 ΣX = jumlah seluruh skor pada item ke-i
 ΣX^2 = jumlah hasil kuadrat skor item ke-i

Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh variabel dengan uji regresi dengan model PLS digunakan untuk menjawab permasalahan kedua di mana untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun dengan model formulasi sebagai berikut:

Untuk variabel latent eksogen:

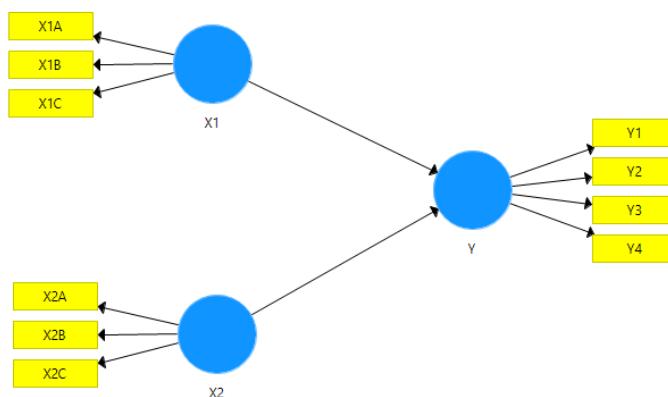
$$x_1 = \lambda_{x1}\xi_1 + \lambda_{x1}\xi_2 + \lambda_{x1}\xi_3 + \vartheta_1$$
$$x_2 = \lambda_{x2}\xi_1 + \lambda_{x2}\xi_2 + \lambda_{x2}\xi_3 + \vartheta_2$$

Untuk variabel latent endogen:

$$y_1 = \lambda_{y1}\eta_1 + \lambda_{y1}\eta_2 + \lambda_{y1}\eta_3 + \varepsilon_1$$
$$y_2 = \lambda_{y2}\eta_1 + \lambda_{y2}\eta_2 + \lambda_{y2}\eta_3 + \varepsilon_2$$

Sehingga persamaan fungsi model PLS dapat diubah menjadi:

$$y_1 = \lambda_{x1}\xi_1 + \lambda_{x1}\xi_2 + \lambda_{x1}\xi_3 + \vartheta_1$$
$$y_2 = \lambda_{x2}\xi_1 + \lambda_{x2}\xi_2 + \lambda_{x2}\xi_3 + \vartheta_2$$



HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian ini adalah:

1. Motivasi dan kompetensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun

Motivasi dan kompetensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun dikatakan berada pada tingkat kualitas yang tinggi, didukung oleh hasil pengukuran yang menunjukkan bahwa tingkat

produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan sangat tinggi. Tingginya motivasi dan kompetensi pegawai tersebut ternyata memberikan kontribusi yang positif terhadap produktivitas pegawai

Motivasi yang tinggi di antara pegawai sering kali menjadi pendorong utama di balik pencapaian produktivitas yang luar biasa. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepuasan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, atau dukungan dari manajemen yang memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun, mungkin terdapat kebijakan atau program-program yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang memotivasi, seperti pengakuan atas kinerja yang baik, peluang pengembangan karier, atau insentif-insentif lain yang mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik.

Selain motivasi, kompetensi pegawai juga menjadi faktor kunci dalam menentukan produktivitas. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan efisien. Dengan memiliki kompetensi yang tinggi, pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun mampu menghadapi berbagai tantangan dan tugas dengan percaya diri dan efektif. Mereka mungkin telah melalui pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

Dari hasil penelitian yang menunjukkan produktivitas kerja yang sangat tinggi mengindikasikan bahwa investasi dalam motivasi dan pengembangan kompetensi pegawai telah memberikan hasil yang signifikan. Produktivitas yang tinggi ini dapat berdampak positif tidak hanya pada efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, tetapi juga pada reputasi dan kinerja keseluruhan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

Secara keseluruhan, kesuksesan Dinas ini dalam mencapai produktivitas kerja yang sangat tinggi adalah hasil dari kombinasi antara motivasi yang tinggi di kalangan pegawai dan tingkat kompetensi yang memadai untuk menangani tugas-tugas yang kompleks. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendorong kinerja organisasi publik.

2. Motivasi secara langsung

Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun. Hal ini dibuktikan dari nilai t statistik sebesar 6,080, di mana nilai ini lebih besar dari t-tabel (2,006). Nilai t-statistik yang mencapai 6,080 jelas menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas pegawai

bersifat signifikan secara statistik. sehingga didapatkan keputusan untuk menerima hipotesis.

Untuk memahami lebih dalam, nilai t-statistik yang tinggi ini menunjukkan bahwa perbedaan antara kelompok yang tinggi motivasinya dan kelompok yang rendah motivasinya, tingkat motivasi yang tinggi di antara pegawai secara signifikan berkontribusi pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam aktivitas kerja dan kinerja baik instansi maupun individu itu sendiri.

Keputusan untuk menerima hipotesis disebabkan oleh nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel yang relevan (2,006 dalam kasus ini). Secara umum, ini berarti bahwa ada bukti kuat untuk mendukung hipotesis bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

Implikasinya adalah bahwa manajemen atau kebijakan yang memfokuskan pada meningkatkan motivasi pegawai dapat dianggap sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Mungkin ada berbagai upaya yang telah dilakukan, seperti program motivasi, pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, atau aspek-aspek lain dari manajemen sumber daya manusia yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang memotivasi.

3. Kompetensi secara langsung

Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun. Hal ini dibuktikan dengan Hasil yang didapat menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun. bahwa nilai t-statistik sebesar 2,450, yang melebihi nilai t-tabel yang relevan (2,006 dalam kasus ini), memberikan alasan yang kuat untuk menerima hipotesis bahwa kompetensi berkontribusi secara positif terhadap produktivitas kerja.

Secara konseptual, nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel mengindikasikan bahwa perbedaan dalam tingkat kompetensi pegawai (tinggi versus rendah) tidak terjadi secara kebetulan. Dengan kata lain, tingkat kompetensi yang lebih tinggi di antara pegawai secara signifikan berhubungan dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Pentingnya temuan ini terletak pada penekanan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai dapat membawa manfaat nyata bagi efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun. Kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan, pengalaman kerja, atau pendidikan formal memungkinkan pegawai untuk lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Keputusan untuk menerima hipotesis berdasarkan nilai t-statistik yang signifikan menegaskan bahwa temuan ini memiliki indikasi kuat bahwa kompetensi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas di lingkungan kerja ini.

manajemen atau kebijakan pimpinan yang berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai dapat dianggap sebagai strategi yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Upaya untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan pengalaman kerja, atau pengembangan karier dapat menjadi langkah-langkah yang efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pegawai. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di setiap unit kerja masing-masing,
2. Dimensi kebutuhan untuk menguasai sesuatu dari variabel motivasi, serta dimensi keterampilan dari variabel kompetensi, merupakan dimensi yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada tingkat yang lebih tinggi ke depannya, maka perlu dialokasikan anggaran yang lebih besar dari sebelumnya untuk pendidikan dan pelatihan pegawai, agar kebutuhan pegawai untuk mencapai standar kompetensi yang ingin dikuasainya dapat tercapai,
3. Untuk keperluan akademis perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lainnya yang berpotensi sebagai variabel mediasi atau variabel moderator dalam hubungan pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Andjarwati, T. (2015). *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hierarki Kebutuhan Malslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori*

- Motivasi Prestasi Mc Clelland.* Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 1, No. 1, 45-54
- Donovan, F. dan Jackson, A.C. (2013). *Managing Human Service Organizations.* New York: Prentice Hall
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Fattah, N. (2008). *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi,* Jakarta: Rajawali.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi. Indonesia: Konsep Kontroversi, Aplikasi,* Alih Bahasa: Hadayana Pujaatmaka. Jakarta: Prehalindu
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Suwatno dan Priansa, D.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).* Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian. Cetakan Kedua belas.* Bandung: Alfabeta
- Syukur, F. (2011). *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah.* Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Terry, G. R. (2006). *Guide to Management (J. Smith. D.F.M (trans.)).* Jakarta: Bumi Aksara