



---

## PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR BKPSDM KOTA PALOPO

Yohana Nelsi Pukan<sup>1\*</sup>, Dewa Made Parwata<sup>2</sup>, Devi Anggraini<sup>3</sup>, Rasni<sup>4</sup>, Khaerana<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia  
*\*correspondent Email: yohananelsipukan02@gmail.com*

---

### *Abstrak*

Produktivitas kerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia Kota Palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma No. 66 Kelurahan Tompotikka Kecamatan Wara Kota Palopo. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BKPSDM Kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 24 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis deskriptif, Uji validitas, Uji reabilitas, dan Analisis regresi linear. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Berdasarkan olah data, maka dapat diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata kunci:** Pelatihan, Produktivitas Kerja

### *Abstract*

*Work productivity is needed to achieve the goals that have been set. Work productivity is often interpreted as an attitude that absolutely holds the view that today's work methods must be better than yesterday's work methods in that the results that can be achieved tomorrow must be more or higher in quality than the results achieved today. This research will be carried out at the Office of the Personnel and Human Resources Development Agency in Palopo City, which is located on Jl. Andi Djemma No. 66 Tompotikka Village, Wara District, Palopo City. The Influence of Training on Employee Work Productivity at the BKPSDM Office in Palopo City. This study aims to describe the Effect of Training on Employee Work Productivity at the BKPSDM Office in Palopo City. The type of research used in this study is a qualitative method. Data collection techniques using a questionnaire as many as 24 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis technique, validity test, reliability test, and linear regression analysis. The sampling method used is saturated samples. Based on sports data, the result is that training has a significant effect on work productivity.*

**Keywords:** Training, Work Productivity

## **LATAR BELAKANG**

Didalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin dengan mencapai tujuan organisasi, Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mencapai organisasi sangat mempengaruhi pelatihan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen khusus yang mengatur dan meningkatkan kinerja individu dalam suatu instansi, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen ini juga dapat memberikan peran yang baik bagi instansi dalam melakukan pengembangan dan pemberdayaan setiap pegawai instansi sesuai dengan posisi dan keahliannya.

Pengembangan dan pemberdayaan ini dasarnya merujuk pada tujuan utama setiap instansi yaitu memperoleh hasil yang maksimal melalui kinerja pegawainya. Namun hasil yang diharapkan tersebut tidak akan maksimal jika instansi tidak memperhatikan fasilitas dan keadaan moral pegawainya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Sedarmayanti, 2013: 164). Pelatihan dapat menjadi sarana motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka. Jika dikelola dan dipersiapkan dengan baik. Dalam kegiatan pelatihan ini instansi harus memperhatikan bagaimana prosedur dan kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan, kualitas peneri, jumlah peserta, kelengkapan sarana dan prasarana pendukung serta alokasi biaya yang dikeluarkan untuk mengadakan pelatihan. Ini bertujuan agar pelatihan yang diadakan instansi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pelatihan tersebut dilakukan dengan baik otomatis kinerja para pegawai akan berpengaruh baik pula.

Dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pegawainya serta mendorong dan mengembangkan kepribadian pegawai tersebut. Kepribadian pada dasarnya merupakan sifat, perilaku, karakteristik yang dimiliki pegawai tersebut. Maka dari itu, organisasi harus mengetahui kepribadian pegawai tersebut

---

agar menciptakan kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas merupakan nilai hasil perbandingan seluruh pengeluaran yang digunakan dibanding seluruh pemasukan yang digunakan selama satu periode. Dengan penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan feedback yang tepat, dan melalui feedback yang tepat diharapkan terjadi perubahan perilaku kearah peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan (Hariandja, 2012:198). Produktivitas kerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Hal ini sama dengan yang dikemukakan. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin (Husein, 2013:9). Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi, karena adanya produktivitas yang tinggi dari pegawai maka pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan organisasi dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Produktivitas merupakan hasil pekerjaan pegawai yang ditunjukkan dalam keberadaan organisasi. Pegawai yang memiliki produktivitas rendah terhadap organisasi dapat mengganggu kerja organisasi, organisasi tidak bisa mencapai target yang diharapkan. Rendahnya produktifitas pegawai dapat menurunnya tingkat kerja pegawai dan tingkat absen yang tinggi serta timbulnya ketidak patuhan pegawai terhadap pimpinannya. Dalam organisasi dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi sehingga dapat merusak visi dan tujuan organisasi.

Setiap pegawai memiliki karakter kepribadian yang berbeda-beda, maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat penting keberadaannya dalam mengelolah sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik diperlukan adanya pelatihan dalam mengoptimalkan produktifitas kerja pegawai yang tinggi dalam suatu organisasi yang mengharapakan kontribusi lebih dari pegawai dalam meningkatkan hasil kerja yang baik. Selain kepribadian, kerja juga dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai yang saling berinteraksi satu sama lain. Dunia kerja memiliki dinamika dan fenomenanya sendiri adalah adanya pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai, semakin banyaknya kebutuhan akan pelayanan kepada masyarakat menuntut organisasi bekerja seefesien mungkin. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dan mengelolah sumber daya manusia agar meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Badan kepegawaian dan pengembangan

sumber daya manusia Kota Palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma No. 66 Kelurahan Tompotikka Kecamatan Wara Kota Palopo. Fokus penelitiannya yaitu terkait pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Palopo. Hasil observasi di lokasi penelitian menunjukkan bahwa terkait produktivitas kerja pegawai, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas sesuai tugas yang diberikan oleh atasannya, masih ada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai SOP dan terkadang masih ada pegawai yang melakukan kesalahan serta menunda-nunda pekerjaan.

Mengingat pentingnya pelatihan terhadap produktivitas kerja, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Palopo”.

## **KAJIAN TEORITIS**

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dengan tujuan meningkatkan kinerja. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang (Siagian dalam M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014).

Produktivitas kerja yaitu produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. Sehingga pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya dapat dikurangi sejauh mungkin dan hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang dihemat, yang jelas waktu dipergunakan secara efisien atau tidak terbuang sia-sia dan tenaga dapat digunakan secara efektif (Sinungan dalam Mardhani 2018).

Penelitian dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Jimmulya Palembang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa uji t pada variabel Penilaian kinerja (X) diperoleh nilai hitung diperoleh nilai thitung > ttabel (5,909 > 1,678) dan taraf signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Jadi dapat disimpulkan variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.

Jimulya Palembang. Hasil analisis Regresi Linier Sederhana di peroleh persamaan Regresi  $Y=23,659 + 0,483 X$ , hal ini dapat diartikan bahwa jika peningkatan variabel Penilaian kinerja sebesar 1 unit maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,483. Selanjutnya apabila variabel penilaian kinerja(X) tidak berubah sama dengan 0 maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) adalah tetap sebesar 23,659 (Yunitasari, Handayani, and Veronica 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaiwan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma No. 66 Kelurahan Tompotikka Kecamatan Wara Kota Palopo. Waktu penelitian ini dilakukan Maret – Mei 2023. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner dengan 24 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, dan analisis regresi linear. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1. Karakterisrik Responden

##### a. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1 . Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	>20	-	
2	21-30	4	16,7%
3	31-40	13	54,2%
4	41-50	7	29,1%
5	<50	-	

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai berusia di kisaran usia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 16,7%%. Pegawai yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 54,2%%. Dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 29,1%.

**b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	12	50.0%
2.	Laki-laki	12	50.0%
Jumlah Responden		24	100%

(Sumber: Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 50,0 %. pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 50,0%.

**c. Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD-SMP/Sederajat	-	
2	SMA/Sederajat	2	8.3%
3	Sarjana S1,S2	21	87,5%
4	Diploma (D111)	1	4,2%
Jumlah Responden		24	100%

(Sumber: Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa Pegawai yang lulusan SMA/SEDERAJAT yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 8,3%. pegawai yang SARJANA S1,S2 sebanyak 21 orang dengan persentase 87,5% dan Pegawai yang lulusan DIPLOMA (D111) sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%

**d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2 Thn	4	16,7%
2	3-5 Thn	1	4,2%
3	5-10 Thn	2	8,3%
4	10-20 Thn	17	70,8%
Jumlah Responden		24	100%

(Sumber: Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja 2 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 16,7%. Pegawai dengan masa kerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%. Pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 8,3%. Dan pegawai dengan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 70,8%.

## 2. Analisis Responden Berdasarkan Variabel

### a .Pelatihan (X)

No	Indikator	Rata-rata	Ket
1	Instruktur	4,40	Sangat Setuju
2	Peserta Pelatihan	4,40	Sangat Setuju
3	Metode	4,20	Setuju
4	Materi	4,25	Sangat Setuju
5	Tujuan Pelatihan	4,30	Sangat Setuju
Rata-rata		21,55	

### b.Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	Rata-rata	Ket
1	Tinddak Konstruktif	4,10	Setuju
2	Percaya Pada Diri Sendiri	4,35	Sangat Setuju
3	Bertanggung Jawab	4,35	Sangat Setuju

4	Mempunyai Pandangan Kedepan	3,70	Setuju
Rata-rata		16,50	

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Tabel 7 .Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,790	0,312	Valid
2	0,455	0,312	Valid
3	0,426	0,312	Valid
4	0,562	0,312	Valid
5	0,609	0,312	Valid
6	0,720	0,312	Valid
7	0,676	0,312	Valid
8	0,380	0,312	Valid
9	0,624	0,312	Valid
10	0,605	0,312	Valid

Sumber: Data diolah 2023 melalui SPSS V.26

Berdasarkan uji validitas pada tabel 7 diatas terlihat bahwa semua pernyataan (15 instrument) yang mengukur variabel penelitian Pelatihan memiliki nilai validitas > r tabel sehingga dikatakan 15 pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)



Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,320	0,312	Valid
2	0,351	0,312	Valid
3	0,707	0,312	Valid
4	0,743	0,312	Valid
5	0,747	0,312	Valid
6	0,704	0,312	Valid
7	0,674	0,312	Valid
8	0,443	0,312	Valid

Sumber: Data diolah 2023 melalui SPSS V.26

Berdasarkan uji validitas pada tabel 7 diatas terlihat bahwa semua pernyataan (15 instrument) yang mengukur variabel penelitian Pelatihan memiliki nilai validitas > r tabel sehingga dikatakan 15 pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

#### b. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach	Hasil	Kesimpulan
1	Pelatihan	0,821	Reliabel	Semua data reliable
3	Produktivitas	0,742	Reliabel	

Sumber: Data diolah melalui SPSS V.26

Dari tabel 9 indikator untuk uji reliabilitas adalah *croanbach's alpha*. Apabila nilai *croanbach's alpha* > 0.5 menunjukkan seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

#### 4. Hasil Regresi Linear Sederhana

**a. Hasil Analisis Koefisien Regresi**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.398	4.471		4.562	.000
	PELATIHAN	.296	.104	.520	2.857	.009

Sumber: Data diolah melalui SPSS V.26

Berdasarkan hasil Tabel diatas , menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yakni sebesar 0,09. Selain itu juga nilai t hitung (2,857) > t tabel (2.021) sehingga dapat dinyatakan bahwa Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota palopo

**b. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.271	.238	1.932

Sumber: Data diolah melalui SPSS V.2023

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sederhana (R) Pelatihan terhadap produktivitas adalah sebesar 0,520.

**B. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dapat dilihat variabel Pelatihan memiliki uji F diatas terdapat angka F<sub>hitung</sub> sebesar Dikarenakan nilai F<sub>hitung</sub> (20,493) > F<sub>tabel</sub> (4,10) maka terdapat Pelatihan terhadap produktivitas di pada BKPSDM Darerah Kota Palopo.

Koefisien determinasi sebesar 34,4% menunjukkan bahwa 34,4% perubahan

---

Produktivitas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Palopo bisa dijelaskan atau disebabkan oleh Pelatihan secara simultan. Namun sisanya yaitu sebesar 65,6% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel yang sedang diteliti yang diindikasikan sebelumnya pada latar belakang masalah .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih tahun 2019 dengan judul pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dalam hal ini perusahaan PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias Selatan memberikan pelatihan kepada semua karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan, memungkinkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Setiap pegawai dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pelatihan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai, hal ini dikemukakan oleh Hasibuan (2007 : 170) yang menyatakan bahwa: “dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik”. Simamora (2014: 273-274) mengatakan : “Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai”. Menurut Noviana (2007: 67) : “Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut”.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dapat dilihat variabel Pelatihan memiliki uji F diatas terdapat angka  $F_{hitung}$  sebesar Dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  (20,493)  $> F_{tabel}$  (4,10) maka terdapat Pelatihan terhadap produktivitas di pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Palopo

Koefisien determinasi sebesar 34,4% menunjukkan bahwa 34,4% perubahan Produktivitas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Palopo

bisa dijelaskan atau disebabkan oleh Pelatihan secara simultan. Namun sisanya yaitu sebesar 65,6% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel yang sedang diteliti yang diindikasikan sebelumnya pada latar belakang masalah .

## **SARAN**

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah ruang lingkup penelitian di pemerintahan agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan keputusan dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi sebenar-benarnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.

## **UCAPAN TERIMAH KASIH**

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, dosen/staf Universitas Andi Djemma Palopo, Kepala Kantor BKPSDM Kota Palopo, serta teman-teman yang telah membantu memberikan masukan dan saran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriana, Emma Liliant 2020. Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Remco Palembang. Jurnal: 127–39.
- Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.BPFE.
- Hariandja, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, U. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- M. Sahanggamu, Patricia, And Silvy L. Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal 2(4): 514–23.