

Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hubungan atau korelasional yang bertujuan mengungkapkan hubungan antar variabel. Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari sumbernya. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Ganda, Uji Hipotesis penelitian ini menggunakan Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan nilai Regresi Linier Berganda adalah $Y = 0,073 + 0,133 + 0,007 + 0,228 + 0,011$. Untuk Uji Parsial (Uji t) menunjukkan nilai Variabel Motivasi Kerja (X_1). Nilai : $1,732 > : 1,708$ dan nilai $p = 0,096 > 0,05$ sehingga diterima ditolak sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Variabel Pengalaman Kerja (X_2). Nilai : $0,047 < : 1,708$ dan nilai $p = 0,963 > 0,05$ sehingga ditolak diterima sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Variabel Lingkungan Kerja (X_3). Nilai : $1,283 < : 1,708$ dan nilai $p = 0,211 > 0,05$ sehingga ditolak diterima sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan Disiplin Kerja). Nilai : $0,073 < : 1,708$ dan nilai $p = 0,943 > 0,05$ sehingga ditolak diterima sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan nilai 15,290 atau Sig 0,000 < 0,05 yang berarti diterima dan ditolak. Dan Uji Koefisien Determinasi menunjukkan hasil Korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,843

Keywords: *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM baik yang bekerja pada sektor pemerintahan maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Setiap organisasi dalam upaya meraih tujuan yang ditetapkan dituntut untuk melakukan pengelolaan SDM yang merupakan suatu aspek yang sangat penting dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Pada setiap diri manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi dimana seorang pegawai itu bekerja, sehingga perlu adanya dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui berbagai pendekatan yang mengarah kepada penumbuhan motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan

peningkatan. Setiap instansi/perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Sutrisno, 2009:102)

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan/instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2002) pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat mempengaruhi kerja pegawai karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disamping itu juga motivasi dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai (Manulang,2005:15). Sedangkan Hariandja (2002:120), mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan/pegawai dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen Menurut Sedamaryanti (2009:21) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Susilaningih (2008) menerangkan bahwa kedisiplinan berperan penting bagi organisasi, sebab dari sinilah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.

Setiap instansi selalu menginginkan produktivitas karyawannya meningkat, begitu pula dengan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kab Lombok Utara yang mempunyai tujuan utama dalam membantu

kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga salah satu tugas pemerintah dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut sangat dibutuhkan sinergi dari semua unsur yang ada dalam organisasi, termasuk di dalamnya adalah SDM.

Maka berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara”.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:99-107) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara luaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih dari hari ini. Sikap yang demikian akan seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan– perbaikan dan peningkatan.

Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja yang di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, tingkat pendidikan,

keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Sutrisno, (2009:102)

Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi msing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja
Ini merupakan usaha lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu pula harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat

berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberi pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:108-147) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang , 1984).

Pengalaman kerja dipandang sebagai senioritas yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi. Hasibuan, (2000:108). Dengan pengalaman kerja seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga

kerja. Makin lama tenaga kerja tersebut bekerja, makin banyak pengalaman yang dimilikinya, sebaliknya makin singkat masa kerja seseorang, makin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 84-98) disiplin kerja merupakan 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hubungan Disiplin dan Produktivitas Kerja

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung Business Management

jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk disiplin. Sutrisno (2009:95).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan atau korelasional. Penelitian hubungan atau korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mencari atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian hubungan bertujuan mengungkapkan hubungan antarvariabel. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa suatu variabel diikuti variasi lainnya

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* yang berarti bahwa semua elemen populasi belum tentu memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yang digunakan adalah Sampling Jenuh (Sampling Sensus). Sampling Jenuh (Sampling Sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif merupakan data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter. Sedangkan data kualitatif

merupakan data informasi yang berbentuk kalimat variabel bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Dengan kata lain untuk mendapatkan data kualitatif lebih banyak membutuhkan waktu dan sulit dikerjakan karena harus melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan

Data kuantitatif yang dimaksud dari penelitian ini adalah jumlah responden atau pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara. Sedangkan data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, kalimat maupun tanggapan responden untuk pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari sumbernya, diambil dan dicatat untuk pertama kalinya berupa kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Dalam hal ini kuesioner diajukan kepada pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara.

Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Produktivitas (Y)
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (X)
 - a) Motivasi Kerja (X1)
 - b) Pengalaman Kerja (X2)
 - c) Lingkungan Kerja (X3)
 - d) Disiplin Kerja (X4)

Klasifikasi Variabel

1. Variabel bebas (Independent)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2007 : 33). Adapun Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Lombok Utara (X), terhadap Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4).

2. Variabel terikat (Dependent)

Variabel terikat merupakan yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007 : 33). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Pengaruh Produktivitas (Y).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan :

1. Analisis Regresi Ganda
2. Korelasi Berganda
3. Koefisien determinasi
4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan dari empat variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara akan mempunyai implikasi tersendiri bagi Dinas terkait antara lain :

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara dalam melaksanakan tugas selalu memperoleh motivasi kerja karena pegawai selalu bersemangat dalam menjalankan tugas masing-masing. Adapun motivasi kerja bagi pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara yaitu, kenaikan jabatan atau pangkat, kenaikan gaji khusus, kenaikan tunjangan (tunjangan fungsional, tunjangan jabatan bagi yang memiliki jabatan, tunjangan istri dan anak, tunjangan askes, dan tunjangan pensiun), kenaikan honor siaga, dan kenaikan honor piket. Dari semua yang memotivasi tersebut pegawai akan mendapatkannya jika kinerja pegawai meningkat seperti, tetap mengikuti segala

kegiatan yaitu patroli, razia, dan operasi gabungan, disiplin, mematuhi perintah atasan, loyalitas yang tinggi, menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga produktivitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kabupaten Lombok Utara selalumeningkat.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara dilihat dari pengalaman kerja baik yang berpengalaman atau tidak berpengalaman dalam bekerja tidak begitu diutamakan atau dilihat perbedaannya dalam melaksanakan tugas maupun penerimaan pegawai baru sehingga dalam melaksanakan tugas dari sebagian pegawai, masih ada yang kurang profesional dalam bekerja dan sebagian ada yang tidak mematuhi peraturan maupun prosedur perusahaan yang telah ditetapkan. Sehingga perlu ada perubahan agar produktivitas kerja semakin meningkat dan akan sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari factor lingkungan kerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara belum terlalu mendukung didalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa ada beberapa ruangan kerja tidak begitu luas, mudah mendengar kebisingan kendaraan karena lokasinya berada ditengah-tengah perkotaan dan sangat dekat dengan jalan, disamping itu fasilitas kendaraan operasional yang kurang memadai. Hal ini menyebabkan aktivitas didalam kantor maupun penanganan keamanan dilapangan menjadi sedikit terlambat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa factor lingkungan kerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara belum terlalu berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, oleh karena

itu sangat dibutuhkan perbaikan lingkungan kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan dari Dinas/Instansi tersebut tercapai dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Peraturan yang berlaku pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara, belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh pegawainya terutama dilihat dari tingkat kedisiplinannya dimana masih ada pegawai yang telat masuk kerja, telat apel, tidak memakai seragam dan tidak bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan. Berarti ini perlu adanya peningkatan dalam kedisiplinan kerja. Karena semakin berkurangnya disiplin kerja maka produktivitas kerjapun akan semakin berkurang dan akan berdampak negatif dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi. Maka dari itu perlu adanya suatu perubahan yang lebih baik lagi agar produktivitas kerja semakin baik dan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara dengan nilai signifikansi sebesar 0,096.
2. Variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara dengan nilai signifikansi sebesar 0,963.
3. Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara dengan nilai signifikansi sebesar 0,211.
4. Variabel Disiplin Kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara dengan nilai signifikansi sebesar 0,943.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Bagi instansi terkait diharapkan dapat melakukan perubahan baik factor kedisiplinan, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dari masing-masing pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan dari Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara dapat terlaksana dengan baik dan berkesinambungan.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel atau menggunakan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi produktivitas kerja, karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat ditemukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T.Hani. 1984. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Melayu. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manulang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber*

Daya

Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: PRE NADAME DIA GROUP.