

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya alam manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi atau perusahaan. Sebab, tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapat sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan (Sedarmayanti, 2017:19)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya yang baik akan selalu menciptakan kinerja yang baik pula dalam organisasi. Manajemen sumber manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019:2).

Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan instansi pemerintahan yang memiliki fungsi dan peran sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap

perencanaan dan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur, Bupati atau Walikota. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur, Bupati atau Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah khususnya di Kabupaten Ogan Komering Ulu. (Bappedalitbang OKU:2021).

Tujuan instansi pemerintahan dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, menggunakan, serta memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam organisasi tidak terlepas dari peran manusia, karena dalam menjalankan tugas-tugasnya Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu membutuhkan pegawai yang benar-benar berkompentensi agar dapat proaktif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya.(Bappedalitbang OKU:2021).

Kompentensi merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karna dengan adanya kompentensi yang dimiliki akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Menurut Badan Kepegawaian Negara (dalam Sudarmanto,2020:49) mendefinisikan kompentensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Kompentensi memberikan dasar yang dapat dipertanggung jawabkan dalam

melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia, yang mampu membantu organisasi atau perusahaan mendapatkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang handal bagi organisasi atau perusahaan di era globalisasi.

Tabel 1.1
Jabatan dan Kompetensi pegawai
Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah
Kabupaten Ogan Komering Ulu.

No	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan					Jurusan
		SMA	D-III	S1	S2	S3	
1	Kepala BAPPELITBANGDA				1		Manajemen
2	Sekretaris	5		7	2		Teknik
							Ekonomi
							Sosial
							Hukum
							Teknik Informatika
							Sma
3	Umum dan kepegawaian	2		1			Ekonomi
							Sma
4	Pengelola Keuangan			2	3		Ekonomi
							Teknik
5	Program dan pelaporan			3	1		Teknik Pertanian
							Teknik Informatika
							Sosial
							Ekonomi
6	Perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan	4		4		1	Kesehatan
							Hukum
							Pendidikan
							Ekonomi
							Sma
7	Pemerintahan dan pembangunan manusia	4		1	1		Ekonomi
							Pendidikan Islam
							SMA
8	Perekonomian dan SDA	3	1	4			Ekonomi
							Pendidikan

						Islam
						D3komputer
						Teknik
						Sma
9	Infrastruktur dan kewilayahan	3	1	4	1	Teknik
						D3Komputer
						Ekonomi
						Ilmu Politik
						Teknik Informatika
						Sma
10	Penelitian dan pengembangan	3	1	3	1	Teknik
						D3 Komputer
						Sma
						Ekonomi
						Hukum
11	Perencanaan dan penadanaan			4	1	IlmuDan Teknologi Pangan
						Ekonomi
						Teknik
12	Pemerintahan			1	1	Ekonomi
						Ilmu Pemerintahan
13	Ekonomi			2		Ekonomi
14	Perumahan dan Pemukiman			1	1	Ekonomi
						Teknik
15	Sosial dan pemerintahan				2	Teknik
						Manajemen
16	Data dan informasi			1	1	Teknik
17	Pembangunan manusia		2			D3 Pendidikan
						D3 Komputer
18	Sumber daya alam				1	Teknik
19	Pekerjaan umum dan penataan ruang			2		Ilmu Pemerintahan
						Ekonomi
20	Ekonomi dan pengembangan atau pembangunan			1	1	Ilmu Politik
						Ilmu Pemerintahhan
21	Pengendalian, evaluasi, dan pelaporan			2		Ekonomi
22	Kesejahteraan sosial			2		Ekonomi
23	Lingkungan hidup				1	Ekonomi

24	Perhubungan dan komunikasi informatika			1	1		Sains
							Teknik
25	Inovasi dan teknologi			2			Teknik
							Sains
Total		24	5	48	20	1	98

Sumber: Diperoleh Dari Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat profesi atau jabatan yang emban oleh setiap masing-masing pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu dilakukan oleh banyak orang dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Penempatan posisi jabatan didalam setiap organisasi atau pun perusahaan sangat menentukan keberhasilan organisasi dimasa yang akan datang. Apabila penempatan pegawai tidak sesuai, maka akan menghambat kelancaran kegiatan organisasi dan juga akan menyebabkan hasil yang tidak maksimal.

Selanjutnya penulis melakukan analisis terhadap jabatan dan kompetensi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel1.2
Data kesenjangan jabatan dan kompetensi pegawai
Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Dearah
Kabupaten Ogan Komering Ulu

No	Jabatan	Jurusan	Jumlah
1	Pengelola keuangan	Teknik	1
2	Bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan	Kesehatan	1
		Pendidikan	1
3	BidangProgram dan Pelaporan	Teknik Pertanian	1
4	Bidang Pemerintahan	Ekonomi	1
5	Bidang Infrastruktur dan kewilayahan	Ekonomi	2
6	Bidang Pembangunan Manusia	Pendidikan	1
7	Lingkungan Hidup	Ekonomi	1
8	Perhubungan dan Komunikasi	Sains	1

	Informatika		
10	Ekonomi dan pengembangan atau pembangunan	Ilmu Politik	1
11	Kesejahteraan Sosial	Ekonomi	2

Sumber: diperoleh dari Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut hasil dari analisis jabatan yang telah dilakukan dapat diketahui masih ada pegawai yang pendidikannya masih belum sesuai dengan jabatan yang dijalankan oleh pegawai, sehingga dari hal tersebut dapat menyebabkan kurang efektif hasil kerja dari pegawai karena tidak memiliki cukup pemahaman akan bidang yang dijalankan, semangat dan gairah kerja pegawai akan semakin menurun, tanggung jawab yang kurang, terjadinya keliruan dalam pelaksanaan kerja dan lain sebagainya. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan hasil kerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang diperoleh, peneliti melakukan pra-survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner sementara kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk memperoleh permasalahan yang terjadi di instansi tersebut. Dengan hasil penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Pernyataan Responden Mengenai Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)							
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan	36,6	30	33,3	0	0	3,03
2	Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan	56,6	43,3	0	0	0	3,57
3	Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai	20	43,3	23,3	0	13,3	2,57
B. Keahlian (<i>Skill</i>)							
4	Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	36,6	23,3	30	3,33	6,66	2,80
5	Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah.	53,3	33,3	13,3	0	0	3,40
6	Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.	40	53,3	6,6	0	0	3,33
C. Sikap (<i>attitude</i>)							
7	Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja.	36,6	46,6	16,6	0	0	3,20
8	Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.	40	60	0	0	0	3,40
9	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang	23,3	43,3	33,3	0	0	2,90

	diberikan oleh pimpinan.						
--	--------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat ditarik kesimpulan bahwa pada variabel kompetensi dikantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu secara keseluruhan belum sesuai diharapkan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat di indikator pengetahuan yaitu sebesar 2,57 yang masih menjadi permasalahan didalam organisasi, yaitu dalam melaksanakan pekerjaan belum didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai, maksudnya adalah masih ada pegawai mendapatkan jabatan atau bidang pekerjaan yang dijalankan belum sesuai dengan pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang dimiliki, karna dilihat dari kompetensi pendidikan dengan bidang yang ditangani sangat berbeda. Misalnya, dapat dilihat dari jabatan pengelola keuangan yang diemban atau dijalankan oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dibidang teknik. Selain itu pegawai yang memiliki kompetensi atau latar belakang pendidikan pada bidang ekonomi ditempatkan pada jabatan bagian kesejahteraan sosial. Sehingga dapat dikatakan hal tersebut dapat menyebabkan pegawai akan merasa pekerjaan yang dijalankannya tidak sesuai dengan kemampuan dimiliki, selain itu pegawai terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga dalam menjalankan pekerjaan pegawai membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dengan pekerjaan tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja seseorang yang ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Ma-nuaba (dalam Alif Pramudia, 2019:3).

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Peneliti juga melakukan pra-survey pada variabel beban kerja yang ada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Pernyataan Responden Mengenai Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Kondisi Pekerjaan							
1	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	36,6	46,6	0	10	6,6	2,97
2	Saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab diberikan.	46,6	40	13,3	0	0	3,33
3	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya.	40	33,3	23,3	0	3,3	3,07
B. Penggunaan Waktu Kerja							
4	Waktu kerja pegawai sesuai dengan SOP	43,3	56,6	0	0	0	3,43
5	Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.	30	60	10	0	0	3,20
6	Waktu kerja pegawai berbeda-beda sesuai dengan beban kerja masing-masing	46,6	33,3	20	0	0	3,27
C. Target yang Harus dicapai							
7	Target kerja yang ditetapkan oleh instansi mempengaruhi beban kerja yang harus diterima pegawai	40	46,6	13,3	0	0	3,27
8	Waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tidak	23,3	60	16,6	0	0	3,07

	seimbang terhadap penyesuaian target kerja yang diberikan						
9	Semakin tinggi target yang harus dicapai maka beban kerja pegawai akan semakin tinggi juga	23,3	40	26,6	3,3	6,6	2,70

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi beban kerja masih terdapat masalah. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator yaitu sebesar 2,70 yang menyebutkan bahwa semakin tinggi target yang harus dicapai maka beban kerja pegawai akan semakin tinggi juga. Maksudnya, dimana pegawai yang memiliki perubahan prestasi kerja yang meningkat maka pegawai akan memiliki beban kerja yang meningkat, jika pegawai yang memiliki prestasi kerja menurun maka beban kerja akan menurun pula. Misalnya, dapat dilihat pada bidang pengelola keuangan pegawai melakukan kegiatan yang meliputi menerima, pengeluaran dan pembukuan terkait transaksi keuangan harus menyelesaikan satu dokumen pelaporan keuangan dalam waktu setahun selain itu pada bidang Infrastruktur dan kewilayahan mengoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah bidang infrastruktur dan kewilayahan dalam kegiatan percepatan pelaksanaan sanitasi permukiman, perencanaan air minum dan sanitasi berbasis masyarakat melaksanakan program kotor tanpa kumu harus menyelesaikan tujuh dokumen dalam satu tahun yang telah dibeban kepada pegawai.

Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat ukur kemampuan, hasil yang dicapai dan efisiensi sumber daya yang digunakan. Menurut Sedarmayanti (2017:339) mengemukakan produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya, menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreatifitas. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Pernyataan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A. Kemampuan							
1	Pegawai menguasai bidang pekerjaan yang di kerjakan saat ini	40,0	26,6	16,6	10	6,66	2,83
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai	20,0	43,3	23,3	0	13,3	2,57
3	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	36,6	50	10	3,33	0	3,20
B. Meningkatkan Hasil yang Dicapai							
4	Dengan posisi saya sekarang saya dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi organisasi.	26,6	53,3	20	10	3,33	3,07
5	Setiap pegawai wajib mengetahui tugas pekerjaan agar bisa lebih baik terhadap peningkatan hasil yang dicapai.	56,6	36,6	6,66	0	0	3,50
6	Pekerjaan yang pegawai hasilkan	36,6	26,6	30	0	6,66	2,87

	sudah selesai dengan target yang ditetapkan.						
C. Semangat Kerja							
7	Saya mampu mengatur dan mengelola pekerjaan saya dengan baik.	56,6	43,3	0	0	0	3,57
8	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja pegawai tangani.	70,0	30	0	0	0	3,70
9	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan oleh atasan.	46,6	53,3	0	0	0	3,47
D. Pengembangan diri							
10	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak dituntut untuk segera diselesaikan.	23,3	60	13,3	3,33	0	3,03
11	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	60,0	30	6,66	0	3,33	3,43
12	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja.	43,3	46,6	6,66	0	3,33	3,27
E. Mutu							
13	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	56,6	33,3	10	0	0	3,47
14	Saya bekerja sesuai dengan program kerja.	23,3	60	16,6	0	3,33	3,10

15	Mutu dan hasil kerja pegawai selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	30,0	43,3	26,6	0	0	3,03
F. Efisiensi							
16	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisiensi	60	26,6	13,3	0	0	3,47
17	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	40	56,6	3,33	0	0	3,37
18	Pegawai sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	33,3	40	23,3	3,33	0	3,03

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat ditarik kesimpulan bahwa fenomena yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu secara keseluruhan terdapat indikator yang masih menjadi permasalahan didalam organisasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai rata-rata paling kecil yang terdapat di indikator kemampuan dan meningkatkan hasil yang dicapai yaitu sebesar 2,57 dan 2,87 yaitu, belum mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan sesuai dengan latar belakang pendidikan, maksudnya adalah dimana masih ada pegawai yang mendapatkan tugas yang dijalankan berbeda dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai ini akan memicu efektifitas kerja kurang maksimal. Selain itu target hasil kerja pegawai yang di hasilkan belum optimal dalam mencapai target yang ditetapkan instansi. Misalnya, pada

bidang bagian pengelolaan keuangan dalam melakukan kegiatan pelaporan SPJ keuangan berdasarkan laporan simda (pengajuan) dalam perbulan harus menyelesaikan laporan SPJ keuangan sering terlambat dalam penyelesaian pada setiap bulannya tidak sesuai dengan target yang ditetapkan instansi. Dengan hal tersebut dapat dikatakan bahwa masih rendahnya produktivitas pegawai dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan fenomena yang telah uraian diatas guna mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawainya, maka peneliti tertarik meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

1.2 Rumusan masalah

Apakah ada pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial maupun simultan?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Badan Perencanaan

Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain :

1.4.1 Secara Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pemikiran terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, beban kerja dan produktivitas pegawai.
2. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah serta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan didunia kerja.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta

menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Tempat Penelitian

Hasil yang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah dalam memecahkan masalah terutama yang berkaitan dengan kompetensi dan beban kerja dan produktivitas pegawai.