

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIDUA'ORI KABUPATEN NIAS SELATAN

Ariyanto Ndruru

Universitas Nias Raya

ariyantondruru@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 2.872 + 0,933X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 6,494 > t_{tabel}$ sebesar 1.697 dengan df: $n-k-1 (32-1-1) = 30$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Produktivitas Kerja*

A. PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, hal ini dapat dipahami karena setiap sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan didasari kompetensi dalam melaksanakan tugas-

tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut. Selain itu, organisasi pun tentunya akan memerlukan sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan di dalam dinamika organisasi yaitu sumber daya manusia yang memiliki karakter. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang dibangun di atas pondasi yang kokoh dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan

meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya. Dengan memiliki karakter yang kuat, setiap pegawai akan selalu siap menghadapi perubahan dalam lingkungannya sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini beberapa diantaranya adalah masalah dalam manajemen sumber daya

manusia dalam menciptakan kompetensi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, serta manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi pembangunan nasional bangsa, yang saat ini bisa dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerjasama dengan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tentunya organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggungjawab serta berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya masih perlu adanya beberapa perbaikan agar produktivitas kerja dapat tercapai secara maksimal, baik dalam hal efisiensi maupun efektivitas.

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam biokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh biokrasi yang telah terwujud baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Dalam sebuah organisasi unsur produktivitas pegawai harus diperhatikan, agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada

dengan maksimal, sehingga target yang diinginkan dapat dicapai, baik secara kelompok maupun individual. Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan, tingkat pendidikan, motivasi, sikap dan keterampilan. Produktivitas pegawai dapat meningkat apabila seseorang melaksanakan pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan produktivitas yang luar biasa.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan bahwa penyebab kurangnya produktivitas pegawai dalam bekerja adalah masih terdapat pegawai yang kurang memahami dalam mengoperasikan komputer, masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, masih terdapat pegawai yang tidak ditempatkan berdasarkan pengalaman kerja yang dimilikinya,

contohnya pegawai yang berprofesi guru masih ditempatkan di kantor tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **"Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan."** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kompetensi

Kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai pada dasarnya merupakan kemampuan, kecakapan untuk menguasai setiap pekerjaan sesuai dengan profesi dengan mewujudkan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut

Wibowo (2011:32) “kompetensi sebagai kemampuan”. Seseorang untuk menghasilkan pada tingkat kemampuan yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengamplifikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.”

Kemudian, Wibowo (2014:45) kompetensi adalah “kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi atau instansi sehingga instansi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.” Menurut Sedarmayanti (2017:126) kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan.

Berdasarkan teori di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia mampu melakukan perilaku kognitif yang baik dilingkungan organisasi.

Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil dari aktivitas pegawai yang telah diselesaikan oleh setiap individu untuk menunjukkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Menurut Taliziduhu (2002:44) produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari yang kemarin, dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Wibowo (2014:94) produktivitas kerja “suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil sebagai tambahan produk.” Selanjutnya Ravianto dalam Anoraga (2004:157) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah konsep universal, yang dimaksud yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.”

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai baik itu bentuk barang dan maupun jasa dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan

penggunaan sumberdaya yang ada dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Kompetensi pegawai merupakan kemampuan, kecakapan untuk menguasai setiap pekerjaan sesuai dengan profesi dengan mewujudkan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah satunya oleh lemahnya faktor kompetensi. Dalam hal ini menurut Erlina (2015) faktor produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan dalam bekerja, pengalaman kerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai kinerja yang dimiliki.

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu aspek yang penting bagi instansi karena apabila tenaga kerja dalam instansi meningkat akan memperoleh hasil yang baik. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya

produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung Ravianto (2005) dalam Dewi (2014).

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan sebanyak 32 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian

instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment* dan uji Corbhan Alpha validitas dan reliabilitas.

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik terdiri duabagian yaitu uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas yaitu adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Pada pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data dan uji heterokesdastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah tekni analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pada penelitian ini, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $4.955 >$

nilai t_{tabel} 1.549 dengan tingkat signifikan sebesar ,000 sedangkan pada α $0,000 < 0,05$ *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $31-1-1$ = 29. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sidua"ori Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = 2.872 + 0,933X$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 2.872 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika kompetensi= 0, maka produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 2.872.
2. Koefisien regresi kompetensi (bX)= 0,933 jika kompetensi meningkat 1 satuan maka produktivitas kerja pegawai meningkat sebesar 0,933 satuan.

Penelitian ini dapat dilakukan perbandingan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini memiliki kesamaan bahwa terdapat

pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Menurut Sutriani (2017) pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Afiat Kabupaten Maros. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Hotel Afiat Kabupaten Maros. Metode penelitian adalah metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini bahwa memiliki pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Hotel Afiat Kabupaten Maros.

Persamaan dan perbedaan penelitian 2020 dengan penelitian 2017 yakni. Penelitian 2020 berjudul pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan, jumlah populasi dan sampel sebanyak 32 orang. Metode analisis data yakni metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan penelitian 2017 dengan judul pengaruh kompetensi terhadap

produktivitas kerja karyawan pada Hotel Afiat Kabupaten Maros, jumlah populasi dan sampel sebanyak 78 orang. Metode analisis data yakni metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Afiat Kabupaten Maros

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat dilihat uraian di bawah ini:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 6.494 dengan tingkat signifikan sebesar ,000. Sementara nilai t_{tabel} pada α 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $32-1-1$ = 30 sebesar 1.697 (Lampiran 7). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan.

2. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0.584 yang artinya variabel kompetensi mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai 58.4%, sedangkan 41.6% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar dalam meningkatkan kompetensi pegawai, dengan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku kepada pegawai di masa yang akan datang.
2. Agar dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi pegawai, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan oleh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dewi. 2014. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM*

Samarinda. Jurnal Bisnis Ekonomi. Vol, 3. No.8.

Erlina. 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidarjo*. Jurnal Ekonimi, Vol. 2 No. 2.

Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE-Yogyakarta.

Handrayani. 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Di Hotel Arta*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Vol 2 No. 1 Edisi Februari 2013.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.

Haryati, Endang. 2016. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)*. Jurnal Bisnis Administrasi. Volume 05, Nomor 01, 2016, 07-13.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT: Refika Aditama.

Sutriani. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan pada Hotel Afiat Kabupaten Maros*. Jurnal Bisnis Vol, 10. No. 32.

Sutrisno, Edi. H, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Penata Letak:

Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group.

Taliziduhu, Ndraha 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta.

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada.