

Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan

Kornelius Laia¹, Otanius Laia², Yoel Melsaro Larosa³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

*Corresponding-Author. Email: otaniuslaia027@gmail.com

Abstrak

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskriptifkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi tertentu atau menggambarkan fenomena secara detail. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 17 orang. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknis Angket. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut: a. Verifikasi Data, dan b. Pengolahan Angket. Dari hasil uji T diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,471 > 1,753$, hipotesis yang diterima adalah H_a yaitu ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan diperoleh besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan adalah sebesar 28,94%.

Kata kunci: pengaruh, pengembangan pegawai, peningkatan produktivitas

Abstract

The type of research used in this research is quantitative research with descriptive methods, namely research that aims to describe systematically, factually and accurately about the facts and characteristics of certain populations or describe phenomena in detail. In this study, the population was all civil servants at the Umbunasi Sub-District Office, South Nias Regency, totaling 17 people. To collect data in this study the authors used technical questionnaires. To analyze the data that has been obtained, the following steps are taken: a. Data Verification, and b. Questionnaire Processing. From the results of the T test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $2.471 > 1.753$, the accepted hypothesis is H_a , namely that there is an effect of employee development on increasing the work productivity of Civil Servants at the Umbunasi Sub-District Office, South Nias Regency. Based on the results of the determinant coefficient test, the effect of employee development on increasing the work productivity of Civil Servants at the Umbunasi Sub-District Office, South Nias Regency is 28.94%.

Keywords: influence, employee development, productivity improvement

PENDAHULUAN

Negara dalam hal ini pemerintahannya akan berjalan dengan baik jika memiliki sumber daya manusia (Pegawai Negeri Sipil) yang baik. Karena yang bisa

menjalankan roda pemerintahan dalam hal pembangunan, pelayanan masyarakat, penegakan hukum dan lain sebagainya adalah aparatur pemerintahan itu sendiri beserta perangkat-perangkatnya.

Untuk dapat membentuk aparatur pemerintahan yang baik dalam menjalankan fungsi negara, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan pegawai, dan tentunya pengembangan pegawai dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat). Dimana diklat merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi pemerintah dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi khususnya dalam produktivitas kerja pegawai (Prayudi, 2018; Yoel, Meiman, & Otanius, 2022).

Pengembangan pegawai adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi (Abubakar, 2018; Yamolala, 2022). Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Otanius, Odaligoziduhu, & Palindungan, 2022; Syah, 2022).

Tujuan dari pengembangan adalah untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi yang dimiliki bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Pengembangan pegawai pada dasarnya sangatlah dibutuhkan baik bagi perusahaan swasta maupun pemerintah (Dimbau, Sambul, & Rumawas, 2021; Wibowo, 2022). Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia harus dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan pada pegawai yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya, karena pendidikan dan pelatihan

seorang pegawai akan memiliki pengalaman dan pengetahuan didalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang dibebankan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik (Eka & Triaman, 2022).

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) (Werni, 2022). Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi (Hayatun & Ernawati, 2022; Syukron, Hendriani, & Maulida, 2022).

Kantor Camat Umbunasi dalam menjalankan fungsinya tentu unsur sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilannya. Namun pada realita dilapangan, tentunya masih bisa kita temui kendala-kendala terutama masalah produktivitas kerja pegawainya.

Dari pengamatan sementara yang peneliti lakukan pada Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan, peneliti menemukan bahwa pegawai di sana khususnya PNS dalam hal pengembangan pegawai tidak merata, dibeberapa kegiatan pengembangan pegawai PNS yang diberikan mandat seakan-akan itu-itu saja, dalam hal ini tidak terjadi pemerataan. Sehingga beberapa pegawai mengalami kendala dalam menjalankan tugas pokoknya terutama dalam persoalan kemampuan dalam bidang tertentu, serta tingkat produktivitasnya tidak mengalami peningkatan.

Dengan produktivitas kerja PNS yang masih belum optimal dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka pucuk pimpinan di instansi tersebut perlu untuk melakukan evaluasi lebih jauh khususnya mengenai pengembangan terhadap para pegawainya, baik melalui pendidikan maupun pelatihan sehingga tingkat produktivitas kerjanya secara pelan akan mengalami perbaikan dan peningkatan.

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja yaitu:

Penelitian Wibowo (2022) Pada kesimpulannya pengembangan pegawai memberikan pengaruh sebesar 86,5% terhadap produktivitas kerja. Penelitian Yusran, & Sodik (2019), hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Prayudi (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan sebesar 46.5 %.

Penelitian Hayatun & Ernawati (2022) Terdapat hubungan antara variabel pengembangan karyawan (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan hasil r sebesar 0,977 dan r^2 sebesar 0,95 berarti 95,00% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan dan 4,90% dipengaruhi oleh faktor lain.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskriptifkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi tertentu atau menggambarkan fenomena secara detail. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 17 orang.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik Angket (Quisioner). Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut: a. Verifikasi Data, dan b. Pengolahan Angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis meneliti langsung ke objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data

melalui penyebaran angket kepada responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 17 orang.

Setelah melakukan pengujian hipotesis dan diperoleh hasil bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak yang berarti yaitu ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil jawaban sementara dari uji hipotesis telah dibuktikan dengan perhitungan kehandalan koefisien korelasi dengan statistik uji t dengan $dk = 15$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,471 > 1,753$. Kenyataan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan, hal ini dapat dibuktikan dengan kontribusi variabel pengembangan pegawai sebagai variabel X memberikan kontribusi sebesar 28,94% terhadap variabel produktivitas kerja sebagai variabel Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya penulis menyampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Dengan menggunakan uji validitas angket, diketahui bahwa seluruh angket yang digunakan dalam pengumpulan data dilapangan dinyatakan layak dan valid untuk digunakan, 2. Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel X diperoleh nilai $r_{ii} = 0,938$ nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,800-1,00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel Pengembangan pegawai (X) berada pada kriteria tinggi sekali, 3. Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel Y diperoleh nilai $r_{ii} = 0,841$ nilai reliabilitasnya berada pada interval antara

0,800– 1,00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel produktivitas kerja (Y), berada pada kriteria tinggi sekali, 4. Besarnya koefisien reliabilitas antara variabel pengembangan pegawai (X) terhadap produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai rii sebesar 0,700 Yang diklasifikasikan berdasarkan interval korelasi antara 0,600–8,00 hal ini berarti tingkat reliabilitas korelasi antara variabel X dan variabel Y mempunyai tingkat korelasi tinggi, 5. Dari hasil uji T diperoleh thitung > ttabel atau $2,471 > 1,753$, hipotesis yang diterima adalah H_a yaitu ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan, dan 6. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan diperoleh besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Umbunasi Kabupaten Nias Selatan adalah sebesar 28,94%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-32.
- Dimbau, A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Productivity*, 2(2), 130-134.
- Eka, S. L., & Triaman, P. N. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 15-20.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Otanius, L., Odaligoziduhu, H., & Palindungan, L. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Pelayanan Publik. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 70-76.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.
- Syah, A. M. (2022). Hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 168-173.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168-176.
- Werni, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28-36.
- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.
- Yamolala, Z. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 63-69.
- Yoel, M. L., Meiman, H. W., & Otanius, L. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 124-130.

Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1-11.