

## Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias

Yusman Ndraha<sup>1</sup>, Sukaaro Waruwu<sup>2</sup>, Maria Magdalena Bate'e<sup>3</sup>, Aferiaman Telaumbanua<sup>4</sup>, Nov Elhan Gea<sup>5</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

\* Corresponding Author. E-mail: [elhangea@gmail.com](mailto:elhangea@gmail.com)

### Abstrak

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 salah satunya dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias. Sampel penelitian mencakup seluruh populasi pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias sebanyak 20 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Korelasi dengan menggunakan Korelasi Product Moment dengan pengujian hipotesis uji t. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hal-hal sebagai berikut: (1) Variabel pengembangan pegawai dinyatakan memiliki korelasi terhadap variabel produktivitas kerja. (2) Dari pengujian hipotesis ternyata pengembangan pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap produktivitas kerja, sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.19 > 1.27$ . (3) Dari pengujian koefisien determinan bahwa pengaruh pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja sebesar 46.25%. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias adalah dengan adanya pengembangan pegawai yang baik dan efektif bagi pegawai.

**Kata kunci:** pengembangan pegawai, produktivitas kerja, pengaruh

### Abstract

*To be able to form a good government apparatus in carrying out state functions, one of the efforts that can be done is through employee development, and of course employee development is carried out in the form of education and training (training). The purpose of this study was to determine whether there is an effect of employee development on increasing the work productivity of Civil Servants at the Botomuzoi Sub-District Office, Nias Regency. The research sample includes the entire population at the Botomuzoi District Office of Nias Regency as many as 20 people. The analysis technique used is correlation analysis using Product Moment Correlation with t test hypothesis testing. Based on the results of the study, the following things were obtained: (1) The employee development variable was stated to have a correlation with the work productivity variable. (2) From hypothesis testing, it turns out that employee development has a very important influence on work productivity, because  $t_{count} > t_{table}$ , which is  $2.19 > 1.27$ . (3) From the determinant coefficient test that the effect of employee development on work productivity is 46.25 %. Based on the results of this study, it can be concluded that one of the efforts to increase employee productivity at the Botomuzoi District Office of Nias Regency is to develop good and effective employees for employees*

**Keywords:** employee development, work productivity, influence

## 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. Pentingnya sumber daya manusia mendorong setiap organisasi, lembaga ataupun instansi pemerintah untuk memperhatikannya agar sumber daya manusia yang ada memiliki potensi yang handal dalam bekerja (Firmansyah & Mistar, 2020).

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 salah satunya dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) (Werni, 2022). Upaya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi di setiap organisasi atau instansi manapun karena dimasa sekarang ini diperlukan orang-orang yang tangguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Gea, 2021; Hayatun & Ernawati, 2022). Apalagi dimasa sekarang ini yang serba digital maka sangat diperlukan orang-orang atau pegawai yang mengetahui dan mengoperasikan sistem digital dimaksud untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berbagai upaya dan cara telah dilakukan oleh unsur pimpinan untuk mengembangkan pegawainya contohnya seperti upaya mendorong para pegawai untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, mengikut sertakan pegawainya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga lain. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Pengembangan pegawai adalah "Kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.

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 Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi (Gea & Mendrofa, 2022).

Pengembangan pegawai pada dasarnya sangatlah dibutuhkan baik bagi perusahaan swasta maupun pemerintah (Baharuddin, Musa, & Burhanuddin, 2022). Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia melalui peningkatan mutu kerja pegawai yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya, karena kegiatan pengembangan pegawai yang dilakukan menjadikan seorang pegawai akan memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang dibebankan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik (Syah, 2022).

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) (Nazara & Gea, 2023; Octavianus & Ni, 2022). Dalam hal ini 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.

Kantor Camat Botomuzoi dalam menjalankan fungsinya tentu unsur sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilannya. Namun pada realita dilapangan, tentunya masih kita temukan kendala-kendala terutama masalah

produktivitas kerja pegawainya. Bila diperhatikan bahwa Kantor Camat Botomuzoi lebih banyak memberikan kepada masyarakat dalam kegiatan pemerintahan, pemberdayaan dan pembangunan.

Untuk memberikan pelayanan tersebut dibutuhkan pegawai yang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat melalui unsur pemerintah desa serta harus mampu mengarahkan masyarakat dalam memberikan solusi yang diharapkan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal administrasi. Dalam menjalankan pengelolaan administrasi yang dibutuhkan masyarakat diolah oleh peralatan yang serba digital dan canggih sehingga semakin mempermudah proses pelayanan kepada masyarakat. Walaupun masa sekarang ini semua peralatan yang digunakan oleh pegawai Kantor Camat Botomuzoi sebagian besar serba canggih sementara pegawai yang bekerja belum memiliki skill dalam menggunakan atau mengopersikannya sehingga hal ini menjadi salah satu kendala yang dihadapi.

Fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, dimana produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil masih belum optimal dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki masih minim dalam melaksanakan tugas kantor terlebih dalam mengoperasikan berbagai aplikasi digital untuk menunjang pekerjaan kantor seperti pengelolaan keuangan melalui aplikasi, penggunaan internet yang serba canggih dan penguasaan mengoperasikan komputer yang sudah semakin canggih, sehingga pucuk pimpinan di lokasi penelitian perlu untuk melakukan evaluasi mengenai pengembangan terhadap para pegawainya, baik melalui pendidikan maupun pelatihan sehingga tingkat produktivitas kerjanya secara pelan akan mengalami perbaikan dan peningkatan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sekaligus menjadi sampel adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias yang berjumlah 20 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, secara langsung dari responden dengan observasi dan penyebaran angket.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan angket tersebut maka dapat diketahui bahwa hipotesis diterima yaitu ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias. Hal tersebut dibuktikan dengan angka hasil perhitungan yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.19 > 1.27$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengembangan pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias.

Dari data yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja sangat perlu ditingkatkan bagi semua pegawai karena dengan meningkatnya produktivitas kerja maka tujuan organisasi dapat tercapai. Tanpa adanya produktivitas kerja bagi seluruh pegawai maka dapat berdampak bagi mereka tidak akan bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak mempedulikan hasil kerja yang dilakukan, artinya bahwa mereka mau bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Pengembangan pegawai yang diterapkan pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias telah diterapkan walaupun masih ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan sebagai guru namun telah memiliki pengalaman kerja pada bidang yang dikerjakan sehingga para pegawai tersebut telah memiliki kemampuan

dan keterampilan untuk mengelola administrasi. Artinya bahwa pengembangan pegawai pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias telah diterapkan yaitu bahwa pegawai yang ditempatkan pada bidang kerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktifitas pegawai pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias adalah dengan adanya pengembangan pegawai yang baik dan efektif bagi pegawai sehingga dapat memberikan dampak kepada pegawai dalam mengerjakan tugas mengelola administrasi sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga produktifitas kerja yang diharapkan oleh para pegawai pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias dapat tercapai. Dengan demikian, tujuan yang diharapkan dapat tercapai melalui pengembangan pegawai.

Melalui penelitian ini semakin jelas dan dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja adalah ketika seorang pegawai mampu dan memiliki keterampilan dalam mengelola tugas dan pekerjaannya sehingga tingkat kesalahan sangat minim. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki tersebut dilatarbelakangi oleh pengembangan seorang pegawai berdasarkan ilmu yang dimiliki.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan pegawai sangat penting diterapkan kepada para pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias.
2. Pengembangan pegawai dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja

pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias, dengan adanya pengembangan pegawai maka para pegawai dapat memberikan dampak positif yang mengarah pada penyelesaian tugas kantor sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan dan dapat memberikan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan kantor.

3. Bahwa pengembangan pegawai yang dilakukan pada Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias adalah upaya meningkatkan kecakapan dalam berbicara dengan tata bahasa Indonesia yang baik, mampu mengoperasikan peralatan komputer, mampu mengoperasikan jaringan layanan internet, mampu menyelesaikan masalah ditingkat desa, dan memiliki integritas dalam melaksanakan tugas kantor.
4. Dari hasil pengujian data-data yang telah diperoleh maka hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap peningkatan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Botomuzoi Kabupaten Nias.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216.
- Gea, N. E., & Mendrofa, C. P. (2022). Pengaruh dimensi kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada pelanggan JNE. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 152-159.

- Gea, N. E. (2021). Peranan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 420-428.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Nazara, S., & Gea, N. E. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Aparat Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 10-14.
- Octavianus, S. P., & Ni, L. K. M. P. R. (2022). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan selama masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 137-145.
- Syah, A. M. (2022). Hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 168-173.
- Werni, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28-36.