



Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Kedepuyan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat

Angga Alfianto¹, Moh Taufan Nugroho²

^{1,2}Universitas Panca Sakti Bekasi, Indonesia

Abstract. *Employee competency development is a key aspect in increasing performance productivity within the State Civil Service Agency (BKN). This research aims to identify the influence of competency development on employee performance productivity at BKN. The research method used is a survey and data analysis using linear regression techniques. This research was carried out in 2024, with the research locus at the Deputy for Supervision and Control of BKN. The research sample consisted of employees involved in the competency development program at BKN. The independent variable is competence, while the dependent variable is employee performance productivity. The results of the analysis show that there is a significant positive relationship between competency development and employee performance productivity. It is known that the coefficient of determination or R^2 value is 57,1%. This figure means that the competency variable (X1) has an effect on the work productivity variable (Y) by 57.1%. Meanwhile, the remainder (100% - 57.1% = 42.9%) is influenced by other variables outside this equation or variables that were not studied. These findings highlight the importance of investing in competency development as a strategy to increase employee performance productivity at BKN. Managerial implications and policy recommendations are presented to support efforts to develop human resources and increase BKN organizational efficiency. This research provides an important contribution in understanding the dynamics of the relationship between competency and employee performance productivity in the government context.*

Keywords: *Competency Development, Employee Work Productivity, State Civil Service Agency (BKN).*

Abstrak. Pengembangan Kompetensi pegawai merupakan aspek kunci dalam meningkatkan produktivitas kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pengembangan kompetensi terhadap produktivitas kinerja pegawai di BKN. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dan analisis data menggunakan teknik regresi linier. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024, dengan lokus penelitian pada Kedepuyan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN. Sampel penelitian terdiri dari pegawai yang terlibat dalam program pengembangan kompetensi di BKN. Variabel independen adalah pengembangan kompetensi, sementara variabel dependen adalah produktivitas kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara pengembangan kompetensi dengan produktivitas kinerja pegawai. Diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah sebesar 57,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 57,1%. Sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Temuan ini menyoroti pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di BKN. Implikasi manajerial dan rekomendasi kebijakan disajikan untuk mendukung upaya pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan efisiensi organisasi BKN. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika hubungan antara pengembangan kompetensi dengan produktivitas kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan.

Kata Kunci: Pengembangan Kompetensi, Produktivitas Kerja Pegawai, Badan Kepegawaian Negara (BKN).

1. PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (Benny, 2005), hal ini dapat dipahami karena setiap sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi ke depannya. 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 yang mumpuni dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut (Abubakar, 2016).

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, fleksibel dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. 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 SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun perubahan dalam lingkungan sesuai kebutuhan organisasi tanpa kehilangan jati dirinya (Pristiningsih, 2015). Sebagaimana dikemukakan Marwansyah (2012) kompetensi pegawai adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk berhasil dalam sebuah pekerjaan yang dapat diukur berdasarkan standar yang telah disepakati, yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Saat ini permasalahan utama sumber daya manusia meliputi pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif, dan permasalahan pengelolaan sumber daya manusia untuk mengatasi pembangunan nasional negara, Bekerja sama dengan pemangku kepentingan dan komunitas.

Pembangunan nasional yang pesat di segala bidang di era reformasi ini tentu memerlukan Lembaga-lembaga sipil nasional yang produktif (Wahyuli, 2014). Artinya, aparat pemerintah dapat menjaga kesinambungan pembangunan nasional melalui pengembangan keprofesionalan personel yang ada. Profesionalisme ini memerlukan personel yang kompeten tinggi di segala bidang untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Oleh karena itu, Anorage yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011) menyatakan bahwa

produktivitas tenaga kerja menunjukkan derajat efisiensi proses sumber daya yang lebih berkualitas dengan usaha yang sama.

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja (Y1)

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu

- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60).

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- 2) Seni serta ilmu manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- 3) Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi

karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

4) Pengembangan Kompetensi (X1)

Untuk menjalankan aktivitasnya dalam organisasi, memerlukan dukungan berupa sarana dan prasarana, dana maupun pengembangan yang arahnya kepada peningkatan kualitas. Khusus pengembangan, maka organisasi mau tidak mau harus melakukan pengembangan terhadap pegawainya sehingga pegawai tersebut memiliki spesifikasi maupun kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan zaman.

Dalam kamus manajemen (Marbun, 2003:241) menyebutkan: Pengembangan (*development*) adalah pengembangan yang dilakukan secara bertahap dan teratur sesuai dengan tujuan yang di inginkan. Pengembangan ditandai oleh peningkatan hasil yang semakin besar seiring waktu.

Handoko (2000 : 104) mengemukakan pengertian pengembangan (*development*) yaitu: "sebagai upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian". Sedangkan Simamora (2004 : 273) menjelaskan definisi pengembangan (*development*): Sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama kariernya.

Hanggraeni (2012: 97) mengemukakan pengertian pengembangan adalah: "pendidikan yang membantu pekerja untuk bisa melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya kelak"

Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2018:70), menyatakan: Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.

Menurut Mathis and Jackson (Busro, 2018:25) menjelaskan bahwa: *Competency is a base characteristic that corelation of individual or team performance achievement*. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.

Adapun menurut Spencer dan Spencer (Wibowo, 2017:272) menyatakan bahwa: " kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara

berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode yang cukup lama”.

Menurut Wibowo(2017: 271) kompetensi adalah: ”Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan dan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu.”Keahlian dalam suatu bidang.

Kesimpulannya pegawai negeri sipil mendapat hak dan kesempatan lain dalam program kegiatan pengembangan kompetensi pada instansinya dan instansi tersebut wajib menyusun rencana kerja setiap tahunnya. Menurut Siagian (2016: 193-197) mengemukakan ada 10 teknik pendidikan dan pelatihan yang sudah umum dikenal untuk pengembangan pegawai yaitu:

1. Pelatihan dalam jabatan

Pelatihan dalam jabatan yaitu pelatihan dimana para peserta dilatih langsung ditempat kerja. Sasarannya adalah untuk meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya.

2. Rotasi pekerjaan

Teknik rotasi pekerjaan berarti bahwa para pegawai dilatih mengerjakan beraneka ragam tugas. Dengan prinsip partisipasi dan pengalihan kemampuan, para pegawai pada umumnya tidak menghadapi kesukaran untuk dialih tugaskan, baik secara permanen maupun sementara waktu.

3. Sistem magang

Pelatihan ini dirancang untuk tingkat keterampilan yang lebih tinggi, karena mengutamakan pendidikan bila dibandingkan dengan pelatihannya. Artinya program magang menggabungkan pelatihan di ditempat kerja dengan pengalaman akademik dalam bidang tertentu.

4. Sistem ceramah

Program pelatihan dan pengembangan dengan sistim ceramah diberikan dengan berbagai variasi misalnya tanya jawab, tanpa tanya jawab, tanpa atau dengan alat peraga seperti *film, slide, overhead proyektor, atau video*.

5. Pelatihan vestibul

Adalah dengan metode pelatihan untuk meningkatkan keterampilan terutama yang bersifat teknis, ditempat pekerjaan, akan tetapi tanpa mengganggu kegiatan organisasi sehari – hari.

6. *Role playing*

Metode role playing sering digunakan apabila sasaran pelatihan bukan terutama peningkatan keterampilan melainkan menyangkut, berperilaku, terutama yang berwujud kemampuan menumbuhkan sikap empati.

7. Studi kasus

Digunakan sebagai metode pelatihan terutama bagi para manajer atau calon manajer yang kemampuannya mengambil keputusan dan atau memecah masalah sebagai sasaran pokok.

8. Simulasi

Teknik merupakan suatu bentuk pelatihan dengan alat mekanikal yang identik betul dengan alat yang akan digunakan oleh peserta pelatihan dalam tugasnya.

9. Pelatihan laboratorium

Apabila manajemen merasa bahwa tukar menukar pengalaman, pemahaman perasaan, perilaku, persepsi, dan reaksi orang lain dalam berinteraksi dalam pekerjaan. Teknik pelatihan yang dianggap tepat digunakan adalah salah satu bentuk pelatihan laboratorium seperti pelatihan kepekaan (*sensitivity training*) dan teknik-teknik lain yang sejenis.

10. Belajar sendiri

Dalam teknik ini organisasi mempersiapkan bahan pelajaran yang bentuknya bisa berupa aneka ragam bahan seperti buku pedoman, buku petunjuk, video, disket yang kesemuanya mengandung bahan pelajaran yang dianggap penting dikuasai oleh pegawai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara Jakarta dengan alamat Jl. Mayjen. Soetoyo 12 Cililitan Jakarta Timur. Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan, karena sebagai instansi pemerintah yang menangani pembinaan serta pengelolaan kepegawaian seluruh

instansi pemerintah. Sehingga Kantor Pusat BKN harus memiliki pengetahuan mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawainya, serta memahami langkah-langkah apa yang diperlukan agar para pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini dilakukan antara Januari sampai Juni 2024.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2003), serta dengan melakukan survei sampel, yaitu sampel yang diambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukuran data yang pokok, dan pada umumnya merupakan unit analisis individu (Sekaran, 2003).

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi terdiri dari seluruh subyek penelitian yang berada dalam wilayah penelitian (Arikunto, 2010). Populasi sasaran penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara Pusat, yang sampai dengan tanggal 1 Maret 2024 berjumlah 1.500 pegawai atau disebut dengan sampel jenuh.

2) Sampel

Arikunto (2010) menyebutkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Kemudian dijelaskan juga bahwa Untuk pengambilan sampel, apabila populasi objeknya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semuanya, namun apabila lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% atau 20%-55% dari populasi. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka diputuskan bahwa sampel penelitian ini diambil seluruh pegawai pada Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berjumlah 80 pegawai.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

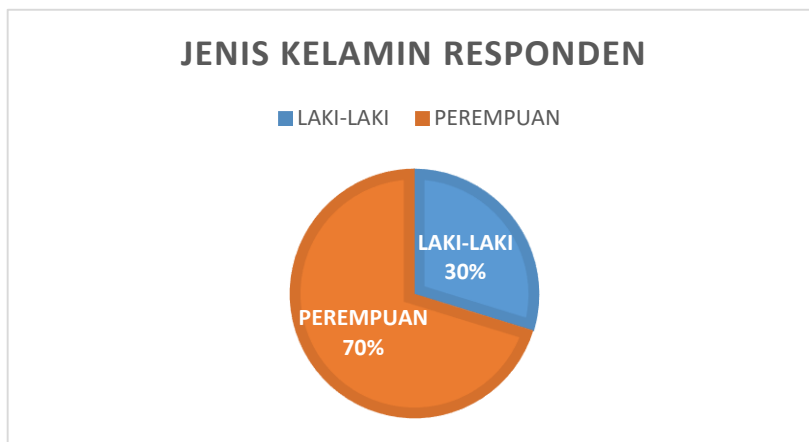
Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 80 pegawai pada

Kedepuitan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara Pusat, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SMARTPLS VER. 4 / SPSS.

Jenis Kelamin Responden

Responden sebanyak 80 responden terdiri dari 24 orang laki-laki dan 56 orang Perempuan.

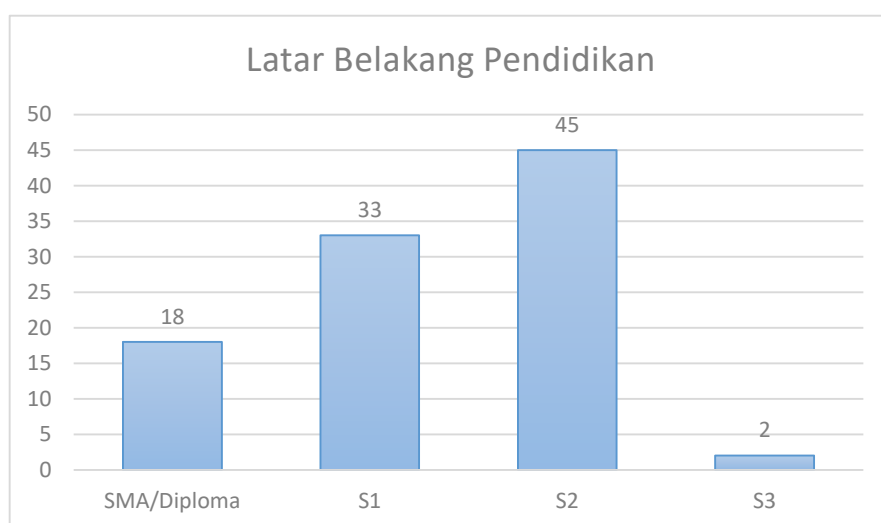


Sumber: Biro SDM BKN 2024, data dilah peneliti

Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Latar Belakang Pendidikan Responden

Latar belakang pendidikan Koresponden dibagi menjadi 4 kategori yaitu; 18 SMA/Diploma, 33 orang dengan latar belakangan Strata 1, 45 orang dengan pendidikan Strata 2 dan 2 Orang S3.

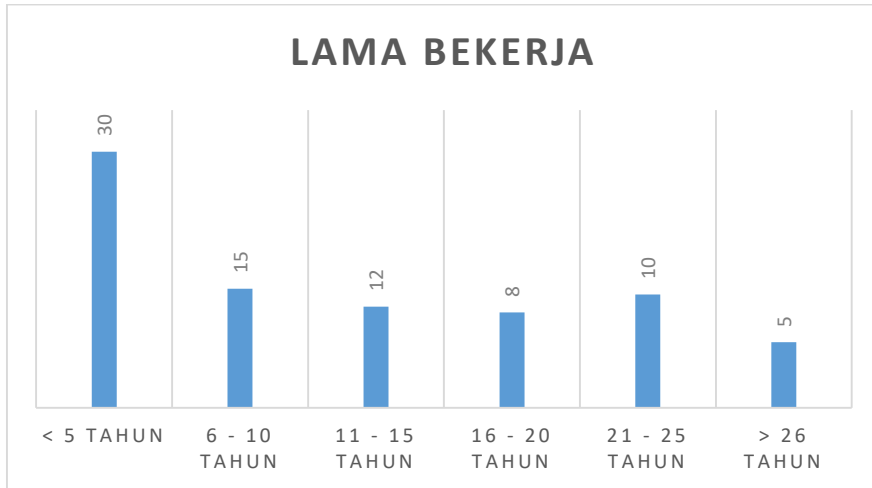


Sumber: Biro SDM BKN 2024, data dilah peneliti

Gambar 2. Tingkat Pendidikan Responden

Masa Kerja Responden

Koresponden semuanya telah bekerja dengan lama bekerja di bagi menjadi 6 bagian yaitu 30 orang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun, 15 orang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun dan kurang dari 10 tahun, , 12 orang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dan kurang dari 15 tahun, , 8 orang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun dan kurang dari 20 tahun, 10 orang telah bekerja selama lebih dari 21 tahun dan kurang dari 26 tahun, dan , 5 orang telah bekerja selama lebih dari 26.



Sumber: Biro SDM BKN 2024, data dilah peneliti

Gambar 3. Lama Bekerja Responden

Uji Persyaratan Analisis

Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu normalitas data, uji homogenitas data, dan ujian linear data. Adapun pengertian dan uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau nonparametrik. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.¹⁹ Statistik parametrik dapat digunakan sebuah data lolos uji normalitas dan ini berdistribusi normal, dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 22.0 *Statistics For Windows* dengan Uji Kolmogrov-Smirnov, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas data adalah uji persyaratan analisis tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan uji statistik tertentu. Uji ini berkaitan dengan penggunaan uji statistik parametrik, seperti uji komparatif (penggunaan Anova) dan uji independen sampel t test dan sebagainya. Peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 22.0 *Statistics For Windows* dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data tidak sama, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

3) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linier. Peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 22.0 *Statistics For Windows* dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka kesimpulannya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui pembuktian koefisien regresi. Pembuktian koefisien regresi dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) yaitu Modal awal, lama usaha, jam kerja dan pendidikan. Pengujian ini dilakukan secara bersama-sama dengan menggunakan uji F maupun menggunakan uji t terhadap variabel dependen (Y). Sehingga, akan diketahui apakah variabel-variabel independen tersebut benar-benar berpengaruh terhadap variabel-variabel dependen dalam penelitian ini. Berikut adalah penjelasannya:

1) Uji Signifikansi Variabel secara Individu (Uji-t)

Uji signifikansi variabel secara individu dimasukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel-variabel independen X1,X2,X3,dan X4 terhadap variabel dependen.

Hipotesis :

- Hipotesis H0 : tidak ada pengaruh X1 terhadap pendapatan variabel dependen (Y)
- Hipotesis Ha : ada pengaruh X1 terhadap variabel dependen (Y)

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

- H0 diterima bila $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (tidak berpengaruh) - H0 ditolak bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (berpengaruh)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t table dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df=n-k-1$ atau $100-1-1=98$ (k adl jumlah variabel independen). Dengan signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t hitung 10.768 dan t tabel= 1,985 / -1,985.

Path Coefficients

| | Original Sampl... | Sample Mean ... | Standard Devia... | T Statistics (O/... | P Values |
|----------|-------------------|-----------------|-------------------|----------------------|----------|
| X1 -> Y1 | 0.756 | 0.777 | 0.070 | 10.768 | 0.000 |

Total Effects

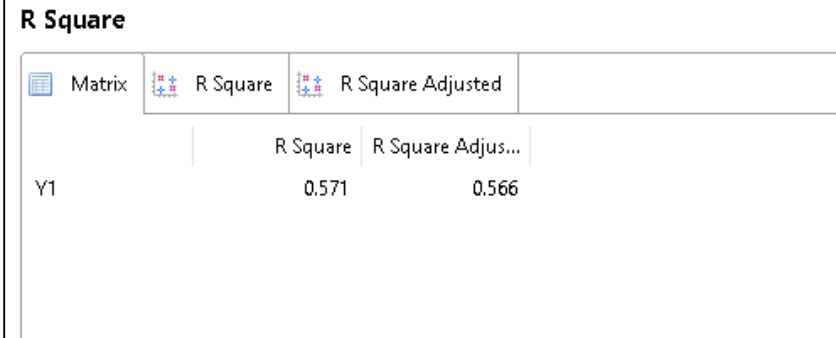
| | Original Sampl... | Sample Mean (... | Standard Devia... | T Statistics (O/... | P Values |
|----------|-------------------|------------------|-------------------|----------------------|----------|
| X1 -> Y1 | 0.756 | 0.777 | 0.070 | 10.768 | 0.000 |

Sumber: data diolah peneliti (tahun 2024)

Gambar 4. Hasil Bootstrapping

2) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan sarana pengujian untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dengan model regresi tersebut. Nilai uji koefisien relasi dalam regresi ditunjukkan dengan nilai R. berikut adalah tabel uji koefisien determinasi, Analisis determinasi atau R² juga menjadi tolak ukur yang menunjukkan seberapa besar variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.



| R Square | | | |
|----------|----------|-------------------|--|
| Matrix | R Square | R Square Adjusted | |
| | R Square | R Square Adjusted | |
| Y1 | 0.571 | 0.566 | |

Sumber: data diolah peneliti (tahun 2024)

Gambar 4. Hasi Perhitungan R Square

Dari hasil perhitungan regresi diatas dapat dilihat bahwa dari jumlah sampel sebanyak 80 orang responden didapatkan bahwa nilai R^2 sejumlah .571 yang berarti variabel independen Pengembangan Kompetensi (X1) menjelaskan variasi dari variabel Produktifitas Kerja (Y) sebanyak 0,571 atau 57,1%. Sedangkan sisanya tingkat Produktifitas Kerja Pegawai di Lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian di pengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Pengembangan Kompetensi terhadap variabel dependen yaitu Produktifitas Kerja Pegawai di Lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Dari analisis data yang sudah di peroleh dari kuisioner yang diperoleh dari 80 responden yang kemudian peneliti olah menggunakan sistem alat analiss berupa Smart PLS/SPSS dengan metode analisis regresi berganda, dan dapat di interprestasikan sebagai berikut:

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan kompetensi secara positif dan signifikan mempengaruhi tingkat produktifitas kerja pegawai di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara.

Dalam uji T, diperoleh Diperoleh hasil t hitung sebesar 10.768 dan t tabel= 1,985 / - 1,985, artinya T Statistik/ T hitung > 1,985, maka pengaruhnya signifikan dan Ho ditolak. Hal ini karena H0 ditolak bila $-t$ hitung < $-t$ tabel atau t hitung > t tabel (berpengaruh).

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.571 yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien R. berarti variabel independen Pengembangan Kompetensi (X1) menjelaskan variasi dari variabel

Produktifitas Kerja (Y) sebanyak 0,571 atau 57,1%. Sedangkan sisanya tingkat Produktifitas Kerja Pegawai di Lingkungan Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian di pengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti.

Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang berkaitan dengan Pengembangan kompetensi mampu mendorong meningkatnya produktifitas kerja pegawai di lingkungan Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara Semakin banyak dan semakin sering Pengembangan kompetensi yang dilakukan, maka semakin besar pula peluang produktifitas kerja pegawai di lingkungan Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Handayani (2016), Nazara (2020), Haris (2017), dan Hidayah (2021), yang seluruhnya melihat pengaruh signifikan dari pengembangan kompotensi terhadap produktifitas kerja.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai pada Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN. Ini telah diselesaikan dengan baik. Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan mereka dari segi perspektif, pengetahuan, maupun keterampilan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tanggung jawab dan fungsi masing-masing bagian sesuai dengan tugas dan fungsi utama. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi ini.

Kondisi aktual menunjukkan pentingnya faktor sikap, faktor pengetahuan, dan faktor kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN. Auntuk itu, kami Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan setiap tahunnya, melakukan pelatihan dan pengembangan, berupaya meningkatkan kemampuan pegawai dan meningkatkan tingkat produktivitas tenaga kerja pegawai, serta berupaya memastikan kinerja. Kerja memenuhi standar yang ditentukan, misalnya dengan menyediakan anggaran setiap tahun untuk pendidikan dan latihan, seminar, dan lokakarya khususnya terkait pemanfaatan teknologi informasi.

Implikasi

Implikasi yang dapat peneliti berikan bagi Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) mungkin meliputi beberapa aspek berikut:

1) Perbaikan Proses Pengawasan dan Pengendalian

- a) **Pemanfaatan Teknologi:** Implementasi sistem teknologi informasi yang lebih canggih untuk memonitor kinerja pegawai secara *real-time*, sehingga memudahkan deteksi dini terhadap penyimpangan.
- b) **Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja:** Menyempurnakan indikator kinerja utama (KPI) yang lebih akurat dan relevan dengan tujuan organisasi, serta memastikan bahwa KPI ini dapat diukur dan dievaluasi dengan mudah.

2) Peningkatan Kompetensi Pengawas

- a) **Pelatihan dan Pengembangan:** Menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi pengawas, termasuk keterampilan dalam penggunaan teknologi terbaru, manajemen risiko, dan analisis data.
- b) **Sertifikasi Profesional:** Memfasilitasi program sertifikasi bagi pengawas untuk memastikan standar profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

3) Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas

- a) **Laporan Publik:** Menyediakan laporan kinerja yang transparan dan dapat diakses oleh publik untuk meningkatkan akuntabilitas dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap BKN.
- b) **Whistleblower System:** Mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran yang aman dan terjamin kerahasiaannya untuk mendorong pegawai melaporkan penyimpangan tanpa takut adanya tindakan represif.

4) Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Operasional

- a) **Optimalisasi Prosedur Kerja:** Melakukan review dan penyederhanaan prosedur pengawasan dan pengendalian untuk mengurangi birokrasi dan meningkatkan efisiensi kerja.
- b) **Pemanfaatan Data Analitik:** Menggunakan data analitik untuk mengidentifikasi pola dan tren yang dapat digunakan untuk merancang kebijakan pengawasan yang lebih efektif.

5) Kebijakan dan Regulasi yang Adaptif

- a) **Penyesuaian Regulasi:** Menyusun dan memperbarui regulasi serta kebijakan pengawasan dan pengendalian sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan tantangan di lapangan.

- b) **Kolaborasi Antar Instansi:** Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait untuk memperkuat sinergi dalam pengawasan dan pengendalian pegawai negeri.

6) **Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

- a) **Pendekatan Berbasis Pelanggan:** Memperkuat pendekatan yang berfokus pada kebutuhan dan kepuasan pelanggan, baik internal maupun eksternal, untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
- b) **Feedback System:** Mengembangkan sistem umpan balik yang efektif untuk mengumpulkan masukan dari pegawai dan publik guna perbaikan berkelanjutan dalam pengawasan dan pengendalian.

7) **Pengelolaan Risiko**

- a) **Identifikasi dan Mitigasi Risiko:** Mengidentifikasi potensi risiko dalam proses pengawasan dan pengendalian serta merancang langkah-langkah mitigasi yang tepat.
- b) **Audit Internal yang Ketat:** Melakukan audit internal secara rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.

8) **Penggunaan Big Data dan AI**

- a) **Implementasi Big Data:** Memanfaatkan teknologi big data untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber guna mendapatkan wawasan yang lebih dalam mengenai kinerja pegawai.
- b) **AI dalam Pengawasan:** Menggunakan kecerdasan buatan (AI) untuk mendeteksi anomali atau perilaku yang mencurigakan secara otomatis sehingga dapat dilakukan tindakan pencegahan lebih awal.

9) **Penanganan Pengaduan dan Sengketa**

- a) **Sistem Pengaduan yang Efektif:** Mengembangkan mekanisme penanganan pengaduan yang cepat dan efektif untuk menyelesaikan masalah dengan segera.
- b) **Mediasi dan Arbitrase:** Memperkuat kemampuan mediasi dan arbitrase dalam menyelesaikan sengketa antara pegawai dan instansi secara adil dan transparan.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yang mungkin bermanfaat bagi Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN:

1. Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN harus mampu mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.
2. Untuk mendorong kompetensi yang tinggi, hendaknya pimpinan dapat *Mensupport* karyawan untuk lebih memiliki kompetensi diri dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan terkait tugas dan tanggung jawabnya seperti diikutkan diklat, seminar maupun pendidikan keahlian, sebagai wujud kepedulian organisasi memberikan motivasi kepada karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan R Square 57% terdapat 43% dipengaruhi variabel lain di luar model yang diteliti. Adapun variabel lain yang perlu dilakukan kajian selanjutnya misalnya; Tingkat Renumerasi/sistem penggajian, lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan pemanfaatan teknologi informasi.

REFERENSI

- Abubakar, M. A. (2016). Analisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-32.
- Abubakar, M. A., Ilkan, M., & Sahin, P. (2016). eWOM, eReferral and gender in the virtual community. *Marketing Intelligence & Planning*.
- Anoraga, P. (2005). Psikologi kerja. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Benny, A. (2005). Manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2).
- Benny, A. (2005). Pengaruh partisipasi dalam penganggaran dan sistem kompensasi terhadap kinerja perusahaan (Skripsi tidak dipublikasikan). Program Pasca Sarjana, UNIKA Soegijapranata Semarang.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenadameidia Group.
- Cahyono, Y. T., & Indira M, L. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Manajerial*, 9(17), 227-240.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit FE, UI.
- Hasibuan, S. P. M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Henry, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi III)*. STIE. YKPN.
- Indrawati, L. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit.
- Kusnendi. (2003). *Produktivitas kerja*. Jurnal Tugas Akhir, Bandung.
- Ladiatno. (2020). Pengembangan kompetensi melalui magang, pertukaran pegawai, dan pembelajaran jarak jauh. *Jurnal Manajerial*, 14(3), 67-78.
- Malahayati, A. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit FE, UI.
- Marbun, S. (2003). *Kamus manajemen*. Pustaka Sinar Harapan.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Moehariono, M. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2010). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*, 9(17).
- Nasution, S. (2003). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Tarsito.
- Nasution, S. (2009). *Metode research (penelitian ilmiah)*. Penerbit.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Pristiningsih, S. (2015). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil (Cetakan kelima)*. PT Refika.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley and Sons, Inc.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2006). *Metode penelitian survei*. Pustaka LP3ES.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tinarbuko, S. (2012). *Pengembangan kompetensi dalam organisasi*. Penerbit Alfabeta.

- Wahyuli. (2014). Peran ajudan jenderal daerah militer II/Sriwijaya dalam melaksanakan kenaikan pangkat PNS TNI AD di Kodam II/Sriwijaya Palembang. *Jurnal STIA Satya Negara*, 9(8).
- Wasti, S. (2017). Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal PIN*. Retrieved from [http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2017/01/pin_wasti_pengaruh%20\(01-31-17-01-32-02\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2017/01/pin_wasti_pengaruh%20(01-31-17-01-32-02).pdf)
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja (Edisi kelima)*. Raja Grafindo Persada.
- Yuli Tri Cahyono, & Lestiyana Indira M. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Manajerial*, 9(17), 227-240.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 45-58.