

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN GANEAS
KABUPATEN SUMEDANG**

Atik Nendah¹, Awan Setiawan², Yeti Rohayati³
atiknendah20@gmail.com¹, awans2425@gmail.com², yetirohayati@gmail.com³
Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganeas, Kabupaten Sumedang. Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam institusi pemerintahan. Namun, di Kantor Kecamatan Ganeas, Kabupaten Sumedang, ditemukan bahwa produktivitas kerja pegawai masih belum optimal. Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebabnya antara lain rendahnya kompetensi pegawai dan terbatasnya peluang untuk pengembangan karir. Banyak pegawai yang belum mengikuti pelatihan secara rutin, serta sistem promosi yang dianggap kurang transparan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganeas, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Kecamatan Ganeas. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 56,9%. Pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan kontribusi sebesar 46,2%. Secara simultan, kompetensi dan pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 90,2% terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyse and understand the impact of policy implementation on the quality of early childhood education services at the Education Office of South Sumedang District, Sumedang Regency. A descriptive analysis method was used along with a quantitative approach. Data collection techniques included questionnaires and literature reviews. The population in this study consisted of all users of early childhood education services at the Education Office of Sumedang Selatan Sub-District, Sumedang Regency, totaling 41 early childhood education centres. The sample size was 41 respondents. The sampling technique applied in this study was saturated sampling. Data were analysed using simple linear regression techniques.

The research findings indicate that there is a positive and significant influence of policy implementation on the quality of PAUD services at the Education Office of Sumedang Selatan Sub-District, Sumedang Regency, as shown by t -calculated $>$ t -table ($7.199 > 2.023$) or Sig value $<$ significance level α ($0.000 < 0.05$). The magnitude of the influence of policy implementation on service quality is 57.1%, while 42.9% is influenced by other variables or factors not included in the study.

Based on the results of the descriptive statistical analysis of both variables, it can be concluded that both policy implementation and PAUD service quality fall into the 'Good' category. Thus, policy implementation is an important factor that can influence the quality of PAUD services at the Education Office of Sumedang Selatan Sub-District, Sumedang Regency.

Keywords : Policy Implementation, Quality of Early Childhood Education Services.

1. PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 menyebutkan bahwa “Kecamatan yang dipimpin oleh camat perlu diperkuat dari aspek sarana prasarana, sistem administrasi, keuangan dan kewenangan bidang pemerintahan dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan sebagai ciri pemerintahan kewilayahan yang memegang posisi strategis dalam hubungan dengan pelaksanaan kegiatan pemerintahan kabupaten/kota yang dipimpin oleh bupati/walikota”. Dari penegasan peraturan perundang-undangan tersebut, tampak jelas bahwa kecamatan (camat) melaksanakan kewenangan pemerintahan dari 2 (dua) sumber, yakni: pertama, ialah bidang kewenangan dalam lingkup tugas umum pemerintahan, dan kedua ialah kewenangan bidang pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Camat dalam melaksanakan tugasnya tersebut dibantu oleh perangkat kecamatan yang terdiri dari: 1 (satu) sekretaris, paling banyak 5 (lima) seksi, dan sekretariat yang membawahkan paling banyak 3 (tiga) sub bagian.

Melalui implementasi kebijakan penataan organisasi pemerintah kecamatan sebagaimana amanat peraturan perundang-undangan tersebut, maka organisasi pemerintah kecamatan akan lebih efisien, efektif, dan rasional sehingga diharapkan dapat menciptakan atau mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan kecamatan. Akan tetapi bagaimana implementasi kebijakan penataan organisasi pemerintah kecamatan tersebut pada tataran empiris, dan apakah benar bahwa implementasi kebijakan penataan organisasi tersebut telah dapat menciptakan atau meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, hal tersebut masih perlu dikaji melalui penelitian. Pertanyaan tersebut didasarkan kepada kenyataan bahwa meskipun kebijakan penataan organisasi pemerintah kecamatan telah ditetapkan secara konsisten dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun ada indikasi yang menunjukkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan kecamatan belum secara maksimal berjalan efektif.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang ditemukan beberapa permasalahan yang dapat mengindikasikan belum optimalnya produktivitas kerja dari sumber daya pegawai, diantaranya ; Masih lemahnya pegawai Kecamatan Ganeas

dalam menangani permasalahan tata pemerintahan di bidang pertanahan, Sumber Daya Manusia (SDM) untuk petugas pelayanan di kecamatan masih perlu perbaikan sehingga bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik lagi. Masih kurangnya pembinaan dalam bantuan modal, perijinan dan pemasaran bagi usaha kecil menengah (UKM). SDM penanganan masalah ketentraman dan ketertiban umum masih kurang. Hal ini menunjukkan ada 5 aspek permasalahan, yaitu tata pemerintahan, pelayanan umum, bidang sosial, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, serta permasalahan ketenteraman dan ketertiban umum. Kelima aspek permasalahan tersebut diduga kuat disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai, yang pada gilirannya faktor tersebut akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang (Sihotang, 2019:210). Dalam kaitan ini, berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Subiantoro, D., Surabayaarta, I.K., dan Purnaningrum, E. (2020), Kuswibowo, C. (2021), Bahri, S. (2021), Mukhlis, Suarman, dan Garnasih (2018), dan Ravansyah, M. F. (2022), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

TINJAUAN TEORI

Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu pegawai agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Terdapat beberapa pendapat tentang pengertian kompetensi sebagai berikut: Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan “kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019), “kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang

yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya”. Kemudian, Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa “kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan”.

Menurut Sutrisno (2018:203), “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu kepada persyaratan kerja yang ditetapkan”. Kemudian, menurut Spencer & Spencer dalam Moehersono (2018:3) “A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”. Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

Wibowo (2018:324) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Dalam kaitan ini, Michael Armstrong dalam Sudarmanto (2019:92) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan”. Dari berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan seseorang pada suatu posisi tertentu.

Menurut Boyatzis dalam Sudarmanto (2019:51,) komponen-komponen kompetensi terdiri dari hal-hal yang secara singkat diuraikan sebagai berikut:

1. *Motive* (dorongan); “perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan atau kondisi yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu”. *Motive* juga termasuk pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan tujuan atau tema tertentu. *Motive* ini hadir dalam level kesadaran atau

ketidaksadaran setiap orang. Contoh dari *motive* adalah kebutuhan atau dorongan berprestasi, kebutuhan atau dorongan berkuasa.

2. *Traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan); merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian. Ketika orang dengan sifat ini menemui atau menghadapi masalah atau isu-isu dalam aspek hidup, mereka akan mengambil inisiatif untuk memecahkan atau menyelesaikan masalah atau mengetahui isu-isu itu. Contoh dari sifat ini adalah sikap berani mengambil inisiatif mengambil resiko.
3. *Self image* (citra diri); merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi dari *self image* ini termasuk di dalamnya *self concept* (konsep diri) dan *self esteem* (harga diri).
4. *Social role* (peran sosial); merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang memilikinya.
5. *Skill* (keterampilan); kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skill* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan. Hasil dari *skill* adalah sesuatu yang dapat dilihat dan diukur. Sebagai contoh, kemampuan perencanaan. Seseorang yang memiliki *skill* ini dapat mengidentifikasi urutan dan tindakan tertentu yang perlu diambil dalam menyelesaikan sasaran tertentu.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan serta adanya perubahan nilai-nilai dari pegawai di dalam organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi maupun kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan pengembangan karir pegawai selama bekerja. Menurut Affandi (2022), “Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Menurut Sihotang (2019:210), “pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam

organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang. Pengembangan karir merupakan perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi". Banyak orang menganggap bahwa karir sama dengan kemajuan dalam suatu organisasi. Karir mengandung dua fokus utama, yaitu: fokus internal dan fokus eksternal. Fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya. Adapun fokus eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja.

Menurut Siagian (2020:218), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja : Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
2. Pengenalan oleh pihak lain : Maksudnya bahwa berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.
3. Kesetiaan pada organisasi Hal ini merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Adapun sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan : Hal ini merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh ; Kesempatan ini merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran diri ; Hal ini merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas biasanya diartikan sebagai perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Kurnia et al., 2019:7). Secara umum, produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Menurut Handayani (2018:9) bahwa "Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran". Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Kemudian, menurut Sedarmayanti (2019:341) bahwa "secara umum produktivitas dikatakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan". Karena itu, produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per-satuan waktu atau sejumlah barang/ jasa yang dapat dihasilkan seseorang/ sekelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya, Ravianto (2018:102) mengemukakan bahwa "produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi persatuan waktunya". Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja. Natsir (2019:11) menyatakan bahwa "produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja". Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis

mengacu kepada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Panjaitan (2018:12) menyatakan bahwa “produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu”. Untuk melengkapi pendapat tersebut, Yulianisa (2018:13) menyatakan bahwa “produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (2020:102), bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain: pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berproduktivitas. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan akan dikemukakan dalam penelitian ini hanya dua faktor, yaitu kompetensi dan pengembangan karir.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak ukuran populasinya yaitu sebanyak 38 orang pegawai. Kondisi populasi penelitian menunjukkan populasi yang berukuran relatif kecil dengan jumlah kurang dari 100 orang pegawai, sehingga teknik sampling yang

digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dengan melalui teknik analisis regresi linier berganda. Selain teknik analisis regresi linier, pada penelitian ini juga akan digunakan teknik analisis koefisien determinasi. Menurut Ghazali (2018:97), “koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah berkisar dari nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas, dan sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Ganeas merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Sumedang tepatnya sebelah timur dari Ibu Kota Kabupaten Sumedang dengan jarak tempuh ± 7 Km. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor : 51 Tahun 2000 tentang Pembentukan Kecamatan dalam Wilayah Kabupaten Sumedang, dengan adanya Perda tersebut Kecamatan Ganeas ditetapkan menjadi Kecamatan definitive. Kecamatan Ganeas terdiri dari 31 Dusun, 46 RW, dan 167 RT. Keadaan geografis Kecamatan Ganeas sebagian besar merupakan Daerah perbukitan dan pegunungan rendah dengan ketinggian antara 350-850 m dari permukaan laut (dpl), curah hujan rata-rata pertahun ± 3.190 mm dengan jumlah hari hujan efektif antara 98-145 hari. Kecamatan Ganeas memiliki delapan desa/kelurahan yang berbatasan dengan berbagai desa di dalam maupun di luar kecamatan. Setiap desa memiliki batas-batas wilayah yang ditentukan oleh desa lain di sekitarnya, baik dalam Kecamatan Ganeas maupun kecamatan tetangga seperti Kecamatan Cisarua. Desa Ganeas berbatasan dengan Desa Bantarmara di utara, Desa Sukawening di selatan, Desa Sukaluyu di timur, dan Desa Cikoneng di barat. Dayeuhluhur memiliki batas utara dengan Desa Sukawening, batas selatan dengan Desa Bangbayang, batas timur dengan Desa Kaduwulung, serta berbatasan dengan Desa Cikondang dan Desa Tanjunghurip di barat.

Berdasarkan keadaan jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan yang diselesaikan,

dapat digambarkan bahwa sebagaimana besar Sumber Daya Aparatur Kecamatan Ganeas memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 8 orang atau 38% dan pegawai yang memiliki pendidikan sarjana Strata (S1) sebanyak 11 orang atau 52%, sedangkan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 5% dan pegawai yang memiliki Pendidikan Sarjana Strata 2 (S2) sebanyak 3 orang atau 5%.

Kompetensi Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 27.0 menunjukkan bahwa rentangan skor variabel Kualitas Pelayanan Kesehatan (X1) berada pada nilai minimum 55 sampai dengan maksimum 95 dengan skor rata-rata (mean) sebesar 75,66, sehingga skor rata-rata perbutir pernyataan dari 19 butir pernyataan adalah sebesar $75,66/19 = 3,98$. Berdasarkan tabel Interval Range nilai rata-rata skor 3,98 tersebut masuk kedalam interval 3,5 – 4,2 dengan kategori "Baik"

Pengembangan Karir (X2)

Penilaian responden mengenai variabel Pengembangan Karir (X2) secara keseluruhan dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori kurang baik, disebabkan karena beberapa indikator mendapatkan penilaian kurang baik dari para responden. Hal ini pula diperkuat berdasarkan rata-rata statistik sebesar 28,50 dengan total pertanyaan/pernyataan sebanyak 7 pernyataan maka diperoleh nilai = $28,50/7 = 4,07$ atau berada pada rentang nilai 3,41 – 4,20 atau berada pada kategori Baik.

Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Penilaian responden mengenai variabel Produktivitas Kerja Pegawai (X1) secara keseluruhan dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori baik, disebabkan karena beberapa indikator mendapatkan penilaian kurang baik dari para responden. Hal ini pula diperkuat berdasarkan rata-rata statistik sebesar 23,71 dengan total pertanyaan/pernyataan sebanyak 16 pernyataan maka diperoleh nilai = $23,71/6 = 3,951$ atau berada pada rentang nilai 3,41 – 4,20 atau berada pada kategori Baik.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Kompetensi pegawai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya cenderung bekerja lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pemahaman tugas dan tanggung jawab mendapatkan skor tertinggi, yaitu 166, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memahami peran mereka dengan baik. Namun, ada beberapa aspek dalam kompetensi pegawai yang masih perlu ditingkatkan. Salah satu indikator yang mendapatkan skor terendah adalah minat pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan pengembangan profesional, dengan skor sebesar 138. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kebutuhan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam mengikuti program pelatihan.

Kompetensi pegawai memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kompetensi mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, kreativitas, serta sikap kerja yang mendukung efektivitas dalam menjalankan tugas. Menurut Wibowo (2018:217), kompetensi didefinisikan sebagai keputusan untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih produktif karena mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang, ditemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh sebesar 56,9% terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi pegawai merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berbagai penelitian dan teori terbaru (2020-2025) telah menegaskan bahwa peningkatan kompetensi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus terus mendorong pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai guna memastikan produktivitas kerja tetap optimal.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pengembangan karir merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas

kerja pegawai. Menurut Hartatik (2019), pengembangan karir adalah usaha formal dan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kemampuan pegawai. Dengan adanya program pengembangan karir yang baik, pegawai lebih mudah mencapai kinerja optimal dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. Berdasarkan uji regresi linier berganda, pengembangan karir memiliki koefisien sebesar 0,475 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir, semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa memiliki jalur karir yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan bertahan lebih lama dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi sebesar 46,2% terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Meskipun angka ini lebih kecil dibandingkan pengaruh kompetensi, tetap menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Menurut teori yang dikembangkan oleh Sihotang (2019), pengembangan karir mencakup kebijakan organisasi, prestasi kerja, pengalaman kerja, serta pelatihan dan pendidikan. Faktor-faktor ini perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan dampak maksimal terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan strategi yang efektif dalam mendukung karir pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Kompetensi pegawai dan pengembangan karir merupakan dua faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kompetensi mencerminkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai dalam menjalankan tugasnya, sedangkan pengembangan karir mencakup pelatihan, promosi, serta

pengalaman kerja yang memungkinkan pegawai untuk terus berkembang dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis regresi, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,753 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka. Pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Koefisien regresi untuk variabel ini adalah 0,475 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya lebih cenderung bekerja dengan optimal.

Secara simultan, kompetensi pegawai dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 90,2% terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. Persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini berperan sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Kesimpulannya, kompetensi pegawai dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi kebijakan yang lebih progresif dalam mengelola kedua faktor ini untuk mencapai kinerja optimal.

Penelitian ini menggarisbawahi bahwa organisasi perlu lebih aktif dalam menyediakan program pelatihan dan kesempatan promosi yang lebih adil. Dengan demikian, setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang lebih transparan dan berbasis kompetensi perlu diterapkan agar promosi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai benar-benar mencerminkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi harus mengalokasikan sumber daya yang lebih besar untuk program pelatihan dan pengembangan karir. Investasi dalam kompetensi dan karir pegawai akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi para pengambil kebijakan untuk menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih terarah dan berkelanjutan. Dengan adanya peningkatan dalam pengelolaan kompetensi dan pengembangan karir, diharapkan produktivitas pegawai akan terus

meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel kompetensi adalah 0,753 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka. Kontribusi kompetensi terhadap produktivitas kerja mencapai 56,9%, menunjukkan bahwa faktor ini sangat menentukan efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, akan mendorong peningkatan produktivitas pegawai secara signifikan. pengembangan karir yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai. Kontribusi pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 46,2%, menunjukkan bahwa kesempatan pegawai dalam mendapatkan pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi berperan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kompetensi pegawai dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi sebesar 90,2% terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan 9,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara peningkatan kompetensi dan pengelolaan karir yang baik akan secara signifikan meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan pegawai sekaligus memberikan jalur karir yang lebih jelas dan transparan.

Pemerintah Kecamatan Ganeas perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan, baik dalam aspek teknis, administratif, maupun kepemimpinan. Evaluasi kompetensi pegawai perlu dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi kelemahan dan potensi peningkatan yang dapat dioptimalkan dalam pelaksanaan tugas. 2) Meningkatkan

akses pegawai terhadap program pelatihan dan workshop, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah maupun pihak eksternal, guna menambah pengalaman dan keterampilan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Usman Rianse, 2019. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Bandung: Alfabeta.
- Anselm Strauss, Juliet Corbin, 2019. Dasar-dasar Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi, 2018. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- A. Sihotang, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Pradenya Paramitha.
- Bungin, Burhan, 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Depok: Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam, 2018. Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya, Semarang: Yogi Pratama.
- , 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn, 2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hartatik, Indah Puji, 2019. Buku Praktis Mengembangkan SDM, Yogyakarta: Laksana
- Ibrahim, Amin, 2017. Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya, Bandung: Mandar Maju.
- Larasati, S, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2018. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2020. Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purwanto, M. N., 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Ravianto, J., 2018. Manajemen Personalial, Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Rivai, V., & Sagala, E. J., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, L. P., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, 2018. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- , 2020. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- , 2020. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar, 2018. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sukmalana, Soelaiman, 2018. *Metode dan Tehnik Penulisan Karya Ilmiah (Tesis dan Disertasi)*, Jakarta: Universitas Suryadharna.
- Sutrisno. E., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua, Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Wibowo, 2018. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pres
- , 2020. *Metodologi Penelitian: Populer dan Praktis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Education and Innovation, Vol.2 (2): 155-166.
- Mukhlis, Suarman, dan Garnasih. 2018. Pengaruh Remunerasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. *Jurnal Ekonomi*, Vol.26 (4): 1–17
- Natsir, U. D. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Mote Water Filterindodi Kota Makassar. *Economix*, Vol. 6(2).
- Panjaitan, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3(2), 1-5.
- Rusvitawati, Devi, Tinik Sugiati, dan Maya Sari Dewi. 2019. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, Vol. 7(1):1-9.
- Subiantoro, D., Surabagiarta, I.K., dan Purnaningrum, E. 2020. Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum JAMKRINDO (Jaminan kredit Indonesia) Kantor Wilayah Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, Vol.1 (1), 411-418.
- Sutrisno, dan Saifuddin Zuhri. 2019. “PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas.” *Journal of Dedicators Community*, Vol. 3(1): 53–61.
- Triastuti, D. A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, Vol. 2(2), 203-208.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administraus*, Vol. 2(1), 93-106.

Jurnal

- Bahri, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Journal Ecoment Global*. Vol. 1 (1): 51-61.
- Kuswibowo, C. 2021. Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic*