



## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS III SATUI

**Nuryanto**

**Program Pascasarjana STIA Bina Banua Banjarmasin**

nuryantobinabanua@yahoo.com

**Murakhman Sayuti Enggok**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin**

sayuti.enggok@stiabinabanuabjm.ac.id

**Akhmad Abdurrahman**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin**

Akhmad.abdurrahman@stiabinabanuabjm.ac.id

### **Abstract**

*The method used in this research is explanatory research. This research uses descriptive and inferential analysis method. The population in this research is civil servant who work at office of UPP Class III of Satui which counted 24 people. From the population that will be used as sampling is all civil servants except the leadership of UPT. Thus, the sampling design is the total sampling technique (census). Data collection techniques using questionnaires is data collection by distributing a list of questions to respondents who serve as a sample of research. In the measurement of respondents' answers, completion of questionnaire usefulness and ease of use of information technology on employee work productivity is measured by using Likert Scale. Then, technique of data analysis used in the research is in the form of descriptive analysis and inferential analysis that is to know the magnitude of influence of Competence to Human Resource Productivity. The result of the research shows that the competence has a significant effect on the work productivity at the Office of UPP Class III Satui after a statistical test using simple regression shows t-count of 3.856 with significance level of 0.001, it can be drawn a decision that the proposed hypothesis is proven and acceptable.*

**Keywords:** Competence, Productivity

### **Abstrak**

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan Inferensial., Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja pada kantor UPP kelas III Satui sebanyak 24 orang. dari populasi tersebut yang akan dijadikan sampling adalah seluruh PNS kecuali pimpinan UPT. Dengan demikian rancangan pengambilan sample nya adalah teknik total sampling (sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner/angket adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert. Dan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian berupa Analisis deskriptif dan Analisis Inferensial yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas kerja SDM. hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor UPP Kelas III Satui setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan thitung sebesar 3,856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya*

**Kata kunci :** Kompetensi, Produktifitas



## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa tenaga kerja suatu lembaga atau perusahaan tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan tenaga kerja yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau perusahaan mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta tenaga kerja yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karya sangat berperan penting dalam penciptaan sumber daya manusia yang produktif.

Dinamika bisnis dan dunia usaha termasuk UPP Kelas III Satui sebagai pengelola kepelabuhan menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber dayamanusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi denganperubahan lingkungan. Untuk itu sumber dayamanusia harus memilikikapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Edi Sutrisno (2009 : 85) yang mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi.

Pada UPP Kelas III Satui yang mempunyai tugas untuk mengatur perhubungan laut, oleh karena itu tidak terlepas dengan keluar masuknya kapal baik yang berasal dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Permasalahan yang menonjol dalam hal ini adalah sering terjadinya mis-komunikasi antara personil yang bertugas dengan crew kapal hal ini terjadi dikarenakanmasih lemahnya kemampuan personil dalam handle jika kapal yang datang dari luar negeri, tentunya semua crew kapal tersebut hanya menguasai bahasa asal negaranya sendiri, sehingga terjadinya komunikasi yang terputus antara crew kapal dengan personil yang ada di UPP kelas III Satui,. Melihat kondisi semacam ini tentunya institusi UPT Satui sangat esensi untuk meningkatkan kompetensi pegawainya terutama dalam berbahasa khususnya bahasa Inggris, karena ini merupakan bahasa internasional yang sudah diakui dunia.

Disamping itu pula masih lemahnya kemampuan UPP kelas III Satui hal ini dapat dilihat dari berbagai penanganan kapal, banyak masih pegawai yang tidak memiliki sertifikasi sehingga sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam organisasi. Sehingga dari segmen tersebut maka penulis menfokuskan pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan pada kantor UPP kelas III Satui dengan berdasarkan pada variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.Ketiga variabel tersebut membentuk kompetensi sumber daya manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT Satui.



## **Tinjauan Teoritis**

### **1. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai. Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

### **2. Produktivitas kerja**

Produktivitas dalam Kohler's Dictionary for Accounts (1992:12) didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor-faktor produksi. Dalam hal ini produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks, rasio output dibanding input, dan dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (physical productivity) dan ukuran financial (financial productivity). Produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, karena produktivitas yang tinggi erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting.

Produktivitas sumber daya manusia menurut National Productivity Board, Singapore (2000:6) menyebutkan produktivitas sumber daya manusia adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Tingkat produktivitas pegawai/karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap organisasi/perusahaan. Dengan demikian kompetensi pegawai/karyawan perlu diketahui agar dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Menciptakan keunggulan bersaing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola organisasi/perusahaan, agar dapat memenangkan persaingan usaha yang sangat ketat. Berbagai teknologi dan alat manajemen telah diterapkan pada suatu perusahaan, tetapi teknologi yang digunakan dapat ditiru oleh organisasi/perusahaan lain.

#### **2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Hani Handoko (2000:213) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

- 1) Kondisi fisik perusahaan
- 2) Derajat otomatisasi yang digunakan
- 3) Layout
- 4) Desain pekerjaan
- 5) Keterampilan dan motivasi karyawan
- 6) Pengupahan dan paket-

#### **2.2. Indikator Produktivitas**

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di organisasi/perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Edy Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:



1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

### **3. Kompetensi**

Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. level kompetensi adalah sebagai berikut : Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive.

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer computer.

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Social role adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin.

Self image adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.

Trait adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri.

Motive adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

Kompetensi Skill dan Knowledge cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Social role dan self image cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan trait



dan motive letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan social role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan 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 pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

### **3.1. Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi**

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Edy Sutrisno, 2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.



6. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Berdasarkan UU No. 130/2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 (10) dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

## **2.2. Manfaat Penggunaan Kompetensi**

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (dalam Sutrisno, 2010:2008), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari

3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi .ramping. mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

## **4. Hubungan Kompetensi dengan Produktivitas**

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan produktivitas yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan



organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi./Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain.

Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (core competency) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (core business). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi.

Secara umum sistem kompetensi yang digunakan perusahaan terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan perilaku (attitude), yang diberlakukan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. (Judisseno, Rimsky, 2008:35)

Dengan demikian, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas kerja dari sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi, dan produktivitas kerja sumber daya manusia sangat berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tentunya akan menghasilkan produktivitas yang semakin tinggi.

## **5. Hipotesis**

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis adalah “Bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor UPP Kelas III Satu Kabupaten Tanah Bumbu”.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Rancangan Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada UPP Kelas III Satu Kabupaten Tanah Bumbu. Adapun alasan pemilihan obyek penelitian ini adalah belum adanya penelitian mengenai hubungan variabel kompetensi dengan Produktivitas Kerja Pegawai UPP Kelas III Satu, sehingga tertarik untuk melakukan penelitian dengan kajian tersebut. Pada penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan Inferensial.

### **2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Singarimbun, 2001: 98). Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja pada kantor UPP kelas III Satu sebanyak 24 orang, Mengutip dari pendapat Arikunto (2006:130) Apabila subjek peneliti kurang dari 100 lebih baik diambil semua atau keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian dari populasi tersebut yang akan



dijadikan sampling adalah seluruh PNS kecuali pimpinan UPT. Dengan demikian rancangan pengambilan sample nya adalah teknik total sampling (sensus)

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner/angket adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam kuesioner terdapat pertanyaan yang memuat variabel-variabel kompetensi yang dalam variabel-variabel tersebut pertanyaan disajikan sesuai dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Antara lain Variabel X adalah kompetensi dengan indikator Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap memuat 12 pertanyaan, variabel dan variabel Y adalah Produktivitas memuat 10 pertanyaan. Pertanyaan total berjumlah 22 nomor. Penyusunan kuesioner dengan melihat beberapa kuesioner pada penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Dalam menyusun pertanyaan peneliti membandingkan dan membuat daftar pertanyaan sendiri dengan memodifikasi dan menggabungkan dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuatan angket.

pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisisioner diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut : Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5,. Jawaban Setuju diberi bobot 4.. Jawaban Cukup Setuju diberi bobot 3.. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2.. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

### **4. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu Analisis deskriptif dan Analisis Inferensial

#### **Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dan arah dari variabel kompetensi kenaikan atau penurunan dan positif atau negatif. persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010: 270), yaitu :

$$Y' = a + bX + e$$

Dimana :

Y' = Variabel dependen, yaitu Produktivitas kerja

X = Variabel independen, yaitu kompetensi

a = Konstanta merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X sama dengan nol.

b = koefisien regresi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X.

#### **a. Uji t (Parsial)**

Uji ini untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana  $>$  , H0 diterima. Dan jika  $<$  , maka H1 diterima, sama halnya dengan  $\text{sig} > (0,05)$ , maka H0 diterima H1 ditolak.  $\text{sig} < (0,05)$  maka H0 ditolak H1 diterima. Nilai parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X dengan menganggap faktor lain konstan.

#### **b. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk

variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R<sup>2</sup>). Jika (R<sup>2</sup>) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan



variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R<sup>2</sup>) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

## E. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

### 1 Hasil Analisis Regresi sederhana

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 19.0 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.45**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.009	6.017		2.993	.007
X	.517	.134	.644	3.856	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 19, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 18,009 + 0,517X + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 18,009 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X, adalah nol, maka produktivitas kerja pegawai pada UPP kelas III Satui (Y) sebesar 18,009.

b1 = 0,517 menunjukkan bahwa variable kompetensi pegawai (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain jika kompetensi kerja pegawai ditingkatkan 1 satuan maka produktivitas kerjapegawai akan bertambah sebesar 0,517 satuan skala.

### 2 Analisis Korelasi

Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial Koefisien korelasi ( r ) merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependent-nya atau antara variabel dependent dan variabel dependent lainnya pada model regresi (Supangat, 2007:350). Koefisien korelasi parsial dimaksudkan untuk mencari tahu seberapa akuratkah, hubungan salah satu atau beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, tidak simultan atau bersama-sama.

**Tabel 4.46**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson



1	.644 <sup>a</sup>	.415	.387	8.18040	.773
---	-------------------	------	------	---------	------

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 19, 2016

### a. Predictors: (Constant), X

Hasil analisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor UPP kelas III Satu seperti yang dapat dilihat pada **tabel diatas** menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,644. Hal ini berarti kompetensi ( $X$ ) berhubungan cukup kuat dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor UPP Kelas III Satu karena nilai  $R$  = 0,415 mendekati angka 1.

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi adalah merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Besaran ini dinyatakan dengan notasi  $R$ . koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar presentase keragaman  $y$  yang dapat dijelaskan oleh keragaman  $x$ ), atau dengan kata lain seberapa besar  $x$  dapat memberikan kontribusi terhadap  $y$  (Supangat, 2007:350)

Dari Tabel diatas juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi ( $R$ -square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) sebesar 0,415. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi dapat menjelaskan 41,5% dari perubahan produktivitas kerja pegawai dan sisanya yaitu sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

### 3. Uji t (Secara Parsial)

Uji T adalah uji statistik yang digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 %. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut :

- Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima Untuk uji signifikansi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja

pegawai digunakan uji-t (*uji student*) atau uji parsial dan uji-f (*uji fhiser*) atau uji simultan. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel  $X$  terhadap  $Y$ . Sampel yang digunakan sebanyak 23 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dengan  $df = n - 2$  atau  $df = 21$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka diperoleh T tabel sebesar 2,628. Dengan kriteria pengujian :

- Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel, atau sign perhitungan lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan maka variabel  $X$  mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel  $Y$ .
- Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, atau sign  $>$  alpha, maka variabel  $X$  tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel  $Y$ .



**Tabel 4.48**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.009	6.017		2.993	.007
X	.517	.134	.644	3.856	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 19, 2015



Berdasarkan pada tabel diatasdapat dilihat hasil perhitungansebagai berikut :

Hasil perhitungan dari uji regresi sederha menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X) yangmenghasilkan thitung = 3,856 lebih besar dari nilai t tabel = 2,628. Atau sign = 0,001 < 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor UPP Kelas III Satui Kabupaten Tanah Bumbu Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian iniyang menduga bahwa kompetensi pegawai (X)berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja **telah terbukti dan dapat diterima.**

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis data memperoleh nilai thitung 3,856 dengan nilai sig 0,001. Halini menandakan bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompetensi (X), berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang baik dari pegawai akan menambah kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai..

Penigukuran produktivitas kerja sangatlah penting bagi kalangan pegawai, metode-metode penilaian yang digunakan, dan cara hasil-hasil yang dikomunikasikan dapat memiliki imbas positif maupun negatif terhadap moral kerja pegawai. Pada saat penilaian-penilaian produktivitas ataupun kinerja dipakai untuk tindakan disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara. Penilaian pengukuran produktivitas kerja atau kinerja akan dianggap menakutkan oleh orang-orang yang menilai dirinya rendah, orang-orang yang kurang produktif, dan sebagainya. Penilaian prestasi kerja yang baik harus dapat menggambarkan hal yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai yang dinilai, (Mangkunegara, 2006:76) .

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada Kantor UPP Kelas III Satui adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya produktivitas pegawai yang bekerja pada Kantor UPP Kelas III Satui ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi sebesar 0,644 atau 64,4 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabelkompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada Kantor UPP Kelas III Satui memiliki hubungan yang erat. sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 41,5%.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, sikap dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula, (Moehariono, 2009 : 13)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada Kantor UPP Kelas III Satui. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasil ini sejalan dengan pendapat Mc.Clelland (dalam Sedarmayanti, 2007 : 126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung



terhadap, atau dapat memprediksikan produktivitas kerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai, diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada Kantor UPP Kelas III Satui. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Sujana (2012) menyatakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Menurut Simanjuntak (dalam Parukawa, 2014) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran terhadap variabel penelitian, setelah dilakukan penelitian gambaran untuk variabel kompetensi dari 12 item pernyataan yang ada dalam kuesioner yang diisi oleh sebanyak 23 responden yang dijadikan sample penelitian pada Kantor UPP Kelas III sungai danau Satui dapat diinterpretasikan bahwa untuk variabel kompetensi dengan nilai/bobot 3,5870 adalah berada pada kategori mendekati setuju.. Begitupula untuk variabel produktivitas kerja dari 10 pernyataan yang ada dalam kuesioner yang diisi oleh sebanyak 23 responden yang dijadikan sample penelitian pada Kantor UPP Kelas III sungai danau Satui dapat diinterpretasikan bahwa untuk variabel produktivitas kerja dengan nilai/bobot 3,9217 adalah berada pada kategori mendekati setuju, yaitu kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yang berbunyi bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor UPP Kelas III Satui setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan thitung sebesar 3,856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

### **Saran-saran**

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor UPP Kelas III Satui, agar dalam meningkatkan kompetensi pegawai, dengan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku kepada pegawai di masa yang akan datang.
2. Disarankan pula agar dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi pegawai, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.
3. Keterbatasan penelitian ini adalah pengamatan hanya dilakukan pada satu instansi saja, jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan instansi yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Hani Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM* Refika Aditama, Bandung
- Moehariono 2012,,*“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi Revisi,”* (Jakarta: Rajawali Pers)
- Ruky, Achmad,S 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Spencer Lm & Singe M. Spencer, 193, *Competence Work, Model for Superior Performance*, Jhon Wiley and Son. Inc
- Singarimbun, Masri,1995,*Metode Penelitian Survery*, Jakarta, LP3S,
- T. Hani Handoko. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*.Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.

