

Produktivitas Aparatur Administratif dalam Perspektif Kapabilitas Kerja Individual pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai

Administrative Apparatus Productivity from the Perspective of Individual Work Capability in Banggai Regency Government

Clara Neltje Meini Rotinsulu^{1*}, Feronika Angelina Makahinda²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

²Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

*¹Email: clararotinsulu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis produktivitas aparatur administratif dalam perspektif kapabilitas kerja individual pada Bagian Umum Kantor Bupati Banggai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 35 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 22,798 + 0,173X$, koefisien korelasi sebesar 0,245, R Square sebesar 0,056, dan p-value sebesar 0,178. Temuan ini menunjukkan bahwa kapabilitas kerja individual memiliki hubungan positif namun lemah dan tidak signifikan terhadap produktivitas aparatur. Kontribusi kapabilitas kerja individual hanya menjelaskan 5,6% variasi produktivitas, sehingga produktivitas aparatur administratif lebih tepat dipahami sebagai hasil interaksi antara kemampuan individual, sistem kerja, kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan dukungan teknologi. Artikel ini menegaskan perlunya penguatan manajemen sumber daya manusia publik yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan pegawai, tetapi juga pada perbaikan tata kelola kerja administratif.

Kata Kunci: aparatur administratif; kapabilitas kerja individual; produktivitas kerja; pemerintah daerah

Abstract

This study aimed to analyze administrative apparatus productivity from the perspective of individual work capability at the General Affairs Division of the Banggai Regent Office. The study used a quantitative approach with a saturated sample of 35 employees. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through simple linear regression, correlation, coefficient of determination, and t-test. The results showed the regression equation $Y = 22.798 + 0.173X$, a correlation coefficient of 0.245, an R Square of 0.056, and a p-value of 0.178. These findings indicate that individual work capability had a positive but weak and statistically insignificant relationship with apparatus productivity. Individual work capability explained only 5.6% of productivity variation; therefore, administrative apparatus productivity should be understood as an interaction among individual capability, work systems, leadership, motivation, discipline, and technological support. This article emphasizes the need to strengthen public human resource management beyond employee capability development toward improving administrative work governance.

Keywords: administrative apparatus; individual work capability; work productivity; local government;

PENDAHULUAN

Produktivitas aparatur merupakan isu penting dalam tata kelola pemerintahan daerah karena kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kemampuan organisasi mengubah sumber daya manusia menjadi hasil kerja yang efektif, efisien, dan tepat waktu. Pada unit administratif pemerintahan, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga ketepatan proses administrasi, kualitas layanan internal, kepatuhan terhadap prosedur, serta kemampuan aparatur merespons kebutuhan koordinasi lintas unit. Karena itu, produktivitas aparatur administratif Perla

dibaca sebagai fenomena manajemen sumber daya manusia sektor publik yang dipengaruhi oleh unsur individual dan organisasional.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kapabilitas kerja individual menjadi salah satu fondasi utama pencapaian produktivitas. Kapabilitas tersebut mencakup kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan konseptual dalam memahami masalah dan mengambil keputusan, serta kemampuan sosial dalam membangun koordinasi kerja. (Robbins et al., 2015) menjelaskan bahwa kemampuan individu merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Sejalan dengan itu, (Schermerhorn et al., 2020) membedakan kemampuan manajerial dan kerja ke dalam technical skill, human skill, dan conceptual skill. Ketiga dimensi ini relevan bagi aparatur administratif karena pekerjaan pemerintahan tidak hanya menuntut ketelitian teknis, tetapi juga koordinasi dan pemahaman atas proses birokrasi.

Teori human capital memandang pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja sebagai bentuk investasi yang berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi (Armstrong & Taylor, 2014) (Nafukho et al., 2004). Namun, hubungan antara kapabilitas individual dan produktivitas tidak selalu bersifat langsung dan kuat. Pada organisasi publik, produktivitas dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, beban kerja, prosedur birokrasi, dukungan teknologi, budaya organisasi, dan kualitas sistem pengawasan. Dengan demikian, kapabilitas individual memang penting, tetapi belum tentu cukup untuk menjelaskan variasi produktivitas aparatur secara memadai. Dalam konteks manajemen organisasi, pengukuran kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. (Rotinsulu et al., 2025) menegaskan bahwa pengukuran kinerja dapat menjadi instrumen untuk mendukung pengambilan keputusan yang berorientasi pada nilai. Meskipun studi tersebut berada pada konteks kinerja keuangan perusahaan, prinsip pengukuran kinerja tersebut relevan untuk membaca produktivitas aparatur, karena organisasi publik juga memerlukan ukuran yang jelas untuk menilai efektivitas penggunaan sumber daya manusia.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. (Al, 2024) menemukan bahwa kemampuan individu dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan (Sukamto, 2024) menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kedua penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja akan lebih efektif mendorong produktivitas ketika didukung oleh faktor perilaku dan organisasi lainnya. Dalam konteks ini, penelitian pada Bagian Umum Kantor Bupati Banggai menjadi menarik karena menguji apakah kapabilitas kerja individual saja cukup untuk menjelaskan produktivitas aparatur administratif. Bagian Umum Kantor Bupati Banggai merupakan unit administratif yang mendukung kelancaran fungsi pemerintahan daerah. Unit ini melibatkan pegawai dengan komposisi jabatan yang beragam, mulai dari kepala bagian, analis kebijakan, penelaah teknis kebijakan, pengolah data dan informasi, pengadministrasi perkantoran, penata layanan operasional, hingga pranata komputer. Variasi peran tersebut menuntut kapabilitas teknis, konseptual, dan sosial agar pekerjaan administratif dapat diselesaikan secara tepat. Akan tetapi, hasil penelitian skripsi yang menjadi sumber artikel ini menunjukkan bahwa kontribusi kapabilitas kerja individual terhadap produktivitas kerja aparatur relatif kecil dan tidak signifikan secara statistik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan menganalisis produktivitas aparatur administratif dalam perspektif kapabilitas kerja individual pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai. Artikel ini tidak sekadar mengulang pola penelitian pengaruh sederhana, tetapi menafsirkan hasil statistik sebagai dasar untuk memahami keterbatasan kapabilitas individual dalam menjelaskan produktivitas aparatur. Dengan demikian, kontribusi artikel ini terletak pada penguatan argumen bahwa produktivitas aparatur administratif perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara kemampuan personal, motivasi, disiplin, budaya kerja, dan sistem dukungan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian menguji hubungan antara variabel kapabilitas kerja individual sebagai variabel bebas dan produktivitas aparatur sebagai variabel terikat melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner. Desain eksplanatori digunakan untuk mengetahui sejauh mana kapabilitas kerja individual mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja aparatur administratif pada Bagian Umum Kantor Bupati Banggai. Penelitian dilaksanakan pada Bagian Umum Kantor Bupati Banggai, Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 12, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Mei sampai Oktober 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bagian Umum Kantor Bupati Banggai sebanyak 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, yang terlihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Komposisi Pegawai Bagian Umum Kantor Bupati Banggai

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Umum	1
2	Analisis kebijakan ahli muda	3
3	Penelaah teknis kebijakan	5
4	Pengolah data dan informasi	2
5	Pengadministrasi perkantoran	14
6	Penata layanan operasional	8
7	Pranata komputer ahli pertama	2
	Jumlah	35

Sumber: Data Primer, 2025

Variabel kapabilitas kerja individual dioperasionalkan melalui tiga indikator, yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial. Variabel produktivitas aparatur diukur melalui tiga indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Selain kuesioner, data penelitian diperkuat melalui wawancara terbatas dan kajian pustaka untuk memahami konteks pekerjaan administratif pada unit penelitian.

Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, korelasi, koefisien determinasi, dan uji parsial. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, dengan Y sebagai produktivitas aparatur dan X sebagai kapabilitas kerja individual. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan keeratan hubungan antarvariabel. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kapabilitas kerja individual dalam menjelaskan produktivitas aparatur. Uji t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi sederhana

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kapabilitas kerja individual memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas aparatur administratif. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 22,798 + 0,173X$. Nilai konstanta sebesar 22,798 menunjukkan bahwa ketika kapabilitas kerja individual dianggap konstan, produktivitas kerja berada pada nilai dasar 22,798. Koefisien regresi sebesar 0,173 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kapabilitas kerja individual diikuti peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,173 satuan. Namun, besarnya koefisien ini relatif kecil sehingga secara substantif menunjukkan pengaruh yang terbatas, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien	Standard Error	t Stat	P-value
Intercept	22,798	3,441	6,624	0,000
Kapabilitas Kerja Individual	0,173	0,126	1,377	0,178

Sumber: Hasil olah data, 2025

Korelasi dan kontribusi penjelasan model

Koefisien korelasi antara kapabilitas kerja individual dan produktivitas aparatur adalah 0,245. Nilai ini menunjukkan hubungan positif, tetapi berada pada kategori lemah atau tidak erat. Artinya, peningkatan kapabilitas kerja individual cenderung diikuti peningkatan produktivitas, tetapi hubungan tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan produktivitas aparatur secara memadai. Temuan ini penting karena mengindikasikan bahwa aparatur yang memiliki kemampuan teknis, konseptual, dan sosial belum tentu otomatis menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila tidak didukung oleh faktor lain.

Hasil koefisien determinasi memperkuat interpretasi tersebut. Nilai R Square sebesar 0,056 menunjukkan bahwa kapabilitas kerja individual hanya mampu menjelaskan 5,6% variasi produktivitas aparatur. Dengan demikian, sebanyak 94,4% variasi produktivitas dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor lain tersebut dapat berupa motivasi kerja, disiplin, budaya organisasi, kepemimpinan, pembagian beban kerja, kejelasan prosedur, sistem penghargaan, dukungan teknologi, dan iklim kerja. Dengan kata lain, produktivitas aparatur administratif tidak dapat dipahami sebagai akibat langsung dari kapabilitas individual semata. Berikut tersaji dalam Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Statistik Regresi

Indikator Statistik	Nilai
Multiple R	0,237
R Square	0,056
Adjusted R Square	0,026
Standard Error	1,119
Observations	35
Koefisien korelasi X-Y	0,245

Sumber: Hasil olah data, 2025

Uji signifikansi dan makna temuan

Uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,377 dengan p-value 0,178. Karena p-value lebih besar dari 0,05, pengaruh kapabilitas kerja individual terhadap produktivitas aparatur tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, data penelitian belum cukup kuat untuk menyatakan bahwa kapabilitas kerja individual berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas aparatur pada Bagian Umum Kantor Bupati Banggai. Hasil ini tidak berarti bahwa kemampuan pegawai tidak penting, melainkan menunjukkan bahwa kemampuan tersebut belum menjadi faktor dominan dalam menjelaskan produktivitas pada konteks unit administratif pemerintah daerah. Secara teoretis, temuan ini memperluas pemahaman tentang human capital dalam organisasi publik. Teori human capital menempatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sebagai modal penting bagi organisasi (Armstrong & Taylor, 2014) (Nafukho et al., 2004). Namun, data penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan modal manusia pada tingkat individu belum otomatis menghasilkan produktivitas apabila tidak didukung oleh kondisi organisasional yang memungkinkan kemampuan tersebut digunakan secara optimal. Dalam unit pemerintahan, kapabilitas pegawai perlu bertemu dengan sistem kerja yang jelas, kepemimpinan yang mengarahkan, disiplin birokrasi yang konsisten, dan motivasi kerja yang memadai.

Jika dibandingkan dengan penelitian (Al, 2024) hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan penting. Hulu et al. menemukan bahwa kemampuan individu dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan tersebut dapat dipahami karena penelitian Hulu et al. memasukkan kedisiplinan sebagai faktor tambahan yang berpotensi memperkuat hubungan antara kemampuan dan produktivitas. Pada penelitian ini, variabel yang diuji hanya kapabilitas kerja individual, sehingga kontribusi penjelasan model menjadi lebih terbatas. Hal yang sama terlihat pada penelitian (Sukamto, 2024) yang menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, motivasi dan disiplin dapat diposisikan sebagai faktor penguat yang membuat kapabilitas individual lebih efektif diwujudkan dalam hasil kerja.

Dalam konteks Bagian Umum Kantor Bupati Banggai, hasil ini memberi pesan praktis bahwa peningkatan produktivitas aparatur tidak cukup dilakukan hanya melalui peningkatan kemampuan teknis, konseptual, dan sosial. Pemerintah daerah juga perlu memperkuat pengelolaan disiplin kerja, pembagian tugas, motivasi, koordinasi internal, mekanisme evaluasi, dan dukungan teknologi administrasi. Aparatur yang memiliki kemampuan baik tetap memerlukan sistem kerja yang memungkinkan kemampuan tersebut digunakan secara konsisten, terukur, dan berorientasi pada hasil. Temuan ini juga sejalan dengan pemikiran (Rotinsulu, 2024) tentang pentingnya pengelolaan sumber daya dan dukungan teknologi dalam meningkatkan produktivitas. Dalam konteks aparatur administratif, kapabilitas individual perlu didukung oleh sistem kerja yang adaptif, pemanfaatan teknologi, dan koordinasi organisasi. Dengan demikian, produktivitas aparatur tidak cukup dijelaskan melalui kemampuan pegawai secara individual, tetapi harus ditempatkan dalam kerangka manajemen kerja yang lebih luas.

Temuan penelitian memiliki beberapa implikasi manajerial. Pertama, program peningkatan kapabilitas aparatur perlu diarahkan tidak hanya pada pelatihan teknis, tetapi juga pada perbaikan sistem kerja. Pelatihan akan lebih efektif apabila diikuti dengan standar operasional prosedur yang jelas, pembagian peran yang proporsional, dan target kerja yang terukur. Kedua, pimpinan unit perlu mengembangkan mekanisme supervisi dan umpan balik yang mampu memastikan bahwa kemampuan pegawai benar-benar diterapkan dalam pekerjaan harian. Ketiga, pemerintah daerah perlu memperkuat motivasi dan disiplin sebagai prasyarat perilaku produktif. Keempat, produktivitas aparatur perlu diukur secara lebih komprehensif melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan nilai tambah pelayanan administratif.

Implikasi lainnya adalah perlunya pengembangan model penelitian lanjutan yang memasukkan variabel mediasi atau moderasi. Motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dukungan teknologi, dan kepemimpinan dapat dijadikan variabel yang menjembatani hubungan antara kapabilitas kerja individual dan produktivitas. Dengan desain tersebut, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai mengapa kemampuan pegawai pada sebagian konteks mampu menghasilkan produktivitas tinggi, sedangkan pada konteks lain kontribusinya terbatas. Keterbatasan penelitian Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, jumlah responden hanya 35 orang karena menggunakan seluruh populasi pada satu unit kerja. Kondisi ini membuat generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, model penelitian hanya menguji satu variabel bebas, sehingga kemampuan penjelasan model terhadap produktivitas aparatur menjadi terbatas. Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner persepsional, sehingga hasilnya dapat dipengaruhi oleh subjektivitas responden. Meskipun demikian, penelitian ini tetap memberikan kontribusi penting karena menunjukkan bahwa produktivitas aparatur administratif tidak dapat direduksi hanya pada kemampuan individual.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kapabilitas kerja individual memiliki hubungan positif tetapi lemah dengan produktivitas aparatur administratif pada Bagian Umum Kantor Bupati Banggai. Persamaan regresi $Y = 22,798 + 0,173X$ menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi kontribusinya relatif kecil. Koefisien korelasi sebesar 0,245 menunjukkan hubungan yang tidak erat, sedangkan R Square sebesar 0,056 menunjukkan bahwa kapabilitas kerja individual hanya menjelaskan 5,6% variasi produktivitas aparatur. Hasil uji t dengan p-value 0,178 menunjukkan bahwa pengaruh kapabilitas kerja individual terhadap produktivitas aparatur tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan bahwa kapabilitas kerja individual tetap penting, tetapi belum cukup untuk menjelaskan produktivitas aparatur administratif secara optimal. Produktivitas aparatur pemerintah daerah lebih tepat dipahami sebagai hasil interaksi antara kemampuan pegawai, motivasi, disiplin, budaya kerja, kepemimpinan, pembagian tugas, dan dukungan sistem organisasi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai perlu diarahkan pada strategi terpadu, yaitu penguatan kapabilitas individual sekaligus pembenahan faktor organisasi yang memungkinkan kapabilitas tersebut berubah menjadi kinerja produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, H. et. (2024). Pengaruh Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Allianz Vision Medan. *[Artikel Jurnal]*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Nafukho, F. M., Hairston, N., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545–551.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rotinsulu, C. N. M. (2024). *Mengoptimalkan Pengelolaan Anggaran: Strategi Perusahaan di Era Modern*. PT Takaza Innovatix Labs.
- Rotinsulu, C. N. M., Bidullah, T., & Husen, S. R. (2025). Pengukuran Kinerja Keuangan Berbasis Economic Value Added pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman. *Jurnal Ilmiah Produktif*, 13(2). <https://doi.org/10.56072/jip.v13i2.1295>
- Schermerhorn, J. R., Bachrach, D. G., & Wright, B. (2020). *Management*. John Wiley & Sons.
- Sukamto, A. et al. (2024). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *[Artikel Jurnal]*