

**Pengaruh Pengembangan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada UPTD SD Negeri Naimnasi Kabupaten Kupang**

**<sup>1</sup>Patman Robinson Atto, <sup>2</sup>Stefanus Reinati, <sup>3</sup>Kretisana Jagi**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Persatuan Guru 1945 NTT

Email : [1atiopatman22@gmail.com](mailto:1atiopatman22@gmail.com), [2reinatistef@gmail.com](mailto:2reinatistef@gmail.com), [3mey.jn15@gmail.com](mailto:3mey.jn15@gmail.com)

Corresponding Author : [atiopatman22@gmail.com](mailto:atiopatman22@gmail.com)

**Abstract**

*This study is entitled “The Effect of Work Competency Development on the Productivity of Educational and Administrative Staff at UPTD SD Negeri Naimnasi, Kupang Regency.” The purpose of this study was to determine the effect of work competency development on the productivity of educational and administrative staff at UPTD SD Negeri Naimnasi, Nonbaun Village, Fatuleu Tengah District, Kupang Regency. This research employed a quantitative research method. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. The data sources consisted of primary and secondary data. The population in this study included all educational and administrative staff at UPTD SD Negeri Naimnasi, totaling 9 respondents. Since the population was relatively small, all members of the population were used as the research sample. The data analysis technique used was simple linear regression analysis. The results of the study showed that the simple linear regression equation obtained was  $\hat{Y} = 5.625 + 0.625X$ . The correlation coefficient results indicated that the work competency development variable had a positive and moderate relationship with work productivity. The coefficient of determination value was  $R^2 = 0.1681$  or 16.81%, meaning that work productivity was influenced by work competency development by 16.81%, while the remaining 83.19% was influenced by other factors not discussed in this study. The t-test results showed that the calculated t-value was 1.186, which was smaller than the t-table value of 2.306 ( $1.186 < 2.306$ ). This indicates that work competency development did not have a significant effect on the productivity of educational and administrative staff at UPTD SD Negeri Naimnasi. Therefore, the null hypothesis ( $H_0$ ) was accepted and the alternative hypothesis ( $H_a$ ) was rejected.*

**Keywords** : Work Competency Development, Work Productivity, Educational And Administrative Staff.

**Pendahuluan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, individu dibentuk untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter yang mampu mendukung perkembangan masyarakat, bangsa, dan negara. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif, efisien, dan relevan dengan kebutuhan zaman. Oleh karena itu,

kualitas pendidikan sangat bergantung pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola proses pembelajaran secara optimal.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu sekolah tidak hanya ditentukan oleh sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjalankan tugas di lingkungan sekolah. Tenaga pendidik bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan berperan mendukung administrasi dan operasional sekolah agar kegiatan pendidikan dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian, produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Produktivitas yang baik tercermin dari kualitas pembelajaran, ketepatan dalam penyelesaian tugas, kemampuan mengelola kelas, kedisiplinan kerja, serta kemampuan memberikan pelayanan pendidikan yang optimal. Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pengembangan kompetensi kerja.

Pengembangan kompetensi kerja merupakan proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, workshop, mentoring, coaching, maupun pembelajaran mandiri yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2019), pengembangan kompetensi sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Dalam dunia pendidikan, pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan perubahan sistem pembelajaran, perkembangan teknologi pendidikan, serta tuntutan peningkatan mutu layanan pendidikan. Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menciptakan proses pembelajaran yang menarik, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, tenaga kependidikan yang kompeten juga akan mendukung terciptanya administrasi sekolah yang tertib dan pelayanan pendidikan yang efektif.

UPTD Sekolah Dasar Negeri Naimnasi merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar yang berada di Desa Nonbaun, Kecamatan Fatuleu Tengah, Kabupaten Kupang. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sekolah ini membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan yang produktif agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik. Namun, produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan tidak terlepas dari kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah guna meningkatkan kualitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh pengembangan kompetensi kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengembangan kompetensi mampu meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan

dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak sekolah dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga mutu pendidikan di UPTD Sekolah Dasar Negeri Naimnasi dapat terus ditingkatkan.

### **Landasan Teori**

#### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis seseorang, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka semakin besar peluang untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dalam lingkungan pendidikan, kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, sedangkan tenaga kependidikan yang kompeten mampu mendukung administrasi dan pelayanan sekolah secara optimal.

Pengembangan kompetensi kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, workshop, seminar, mentoring, maupun pengalaman kerja. Menurut Hasibuan (2019), pengembangan kompetensi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai agar produktivitas kerja meningkat. Dengan adanya pengembangan kompetensi, tenaga pendidik dan kependidikan dapat meningkatkan kualitas kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sistem pendidikan.

Kompetensi kerja memiliki beberapa indikator yang umum digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Pengetahuan, yaitu pemahaman individu terhadap tugas dan pekerjaan.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Sikap kerja, yaitu perilaku positif dalam menjalankan tugas.
4. Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja.
5. Tanggung jawab kerja, yaitu kesediaan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

#### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Menurut Sedarmayanti (2011), produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha melakukan perbaikan terhadap hasil kerja agar lebih baik dari sebelumnya.

Dalam dunia pendidikan, produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran, pengelolaan administrasi, kedisiplinan, kualitas pelayanan pendidikan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan mampu menjalankan tugas secara efektif sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Beberapa indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Efektivitas kerja.
2. Efisiensi kerja.
3. Kualitas hasil kerja.
4. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
5. Kemampuan mencapai target kerja.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta fasilitas pendukung organisasi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja memerlukan dukungan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

### **Hubungan Kompetensi Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Kompetensi kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Individu yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien dibandingkan individu yang memiliki kompetensi rendah. Pengetahuan dan keterampilan yang memadai memungkinkan tenaga pendidik dan kependidikan menjalankan tugas dengan lebih terarah dan profesional.

Menurut Siagian (2016), peningkatan kompetensi kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas karena pegawai memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa perilaku kerja yang didukung kompetensi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam konteks pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah mengelola proses pembelajaran, administrasi sekolah, dan pelayanan pendidikan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi kerja menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan sekolah.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh pengembangan kompetensi kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan pada UPTD SD Negeri Naimnasi, Desa Nonbaun, Kecamatan Fatuleu Tengah, Kabupaten Kupang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara objektif melalui data numerik.

Penelitian dilaksanakan di UPTD SD Negeri Naimnasi yang berlokasi di Desa Nonbaun, Kecamatan Fatuleu Tengah, Kabupaten Kupang. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua minggu, yaitu mulai tanggal 22 Januari sampai dengan 5 Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di UPTD SD Negeri Naimnasi yang berjumlah 9 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan kompetensi kerja (X), yaitu upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan profesional. Indikator pengembangan kompetensi kerja meliputi peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan teknis, perbaikan sikap profesional, dan pelaksanaan pelatihan kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan (Y), yaitu kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Indikator produktivitas kerja meliputi persiapan pembelajaran, pelaksanaan tugas, evaluasi kerja, manajemen kelas, dan pengembangan diri.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner dan observasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, laporan administrasi, dan data pendukung lainnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai pengembangan kompetensi kerja dan produktivitas kerja responden dengan menggunakan skala Likert. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi kerja tenaga pendidik dan kependidikan secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen sekolah yang relevan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh pengembangan kompetensi kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Pengembangan kompetensi kerja

e = Error

Selanjutnya dilakukan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan hubungan antara pengembangan kompetensi kerja dan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan secara lebih jelas.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan di UPTD SD Negeri Naimnasi dengan jumlah responden sebanyak 9 orang. Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan

sebanyak 5 orang (56%), sedangkan laki-laki sebanyak 4 orang (44%). Berdasarkan jabatan, responden didominasi oleh guru sebanyak 7 orang (77%), sedangkan tenaga kependidikan sebanyak 2 orang (23%). Selain itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 4 orang (45%), sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dalam lingkungan sekolah.

Hasil deskripsi variabel pengembangan kompetensi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap indikator yang diberikan. Responden menyatakan bahwa sekolah menyediakan pelatihan yang memadai, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta pelatihan mampu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, responden juga menilai bahwa pengembangan kompetensi kerja membantu dalam menghadapi tantangan pekerjaan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi di UPTD SD Negeri Naimnasi telah berjalan dengan baik menurut persepsi responden.

Pada variabel produktivitas kerja, sebagian besar responden juga memberikan tanggapan sangat setuju terhadap indikator penelitian. Responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengalami peningkatan produktivitas setelah mengikuti pengembangan kompetensi, memiliki motivasi kerja yang lebih baik, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki tingkat produktivitas kerja yang cukup baik. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=5.625+0.625X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila pengembangan kompetensi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,625. Nilai konstanta sebesar 5,625 menunjukkan bahwa produktivitas kerja tetap memiliki nilai positif meskipun tanpa adanya peningkatan pengembangan kompetensi kerja.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai:

$$r = 0.41$$

Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan kompetensi kerja dengan produktivitas kerja berada pada kategori sedang dan bersifat positif. Artinya, semakin baik pengembangan kompetensi kerja yang dilakukan, maka produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan juga cenderung meningkat.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar:

$$R^2 = 0.1681=16.81\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi kerja memberikan kontribusi sebesar 16,81% terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan sisanya sebesar 83,19% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja.

Hasil uji t menunjukkan nilai:

$$t_{hitung}=1.186 < t_{tabel}=2.306$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel pada taraf signifikansi 5%, sehingga pengembangan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di UPTD SD

Negeri Naimnasi. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,41 yang berada pada kategori sedang, sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel ( $1,186 < 2,306$ ). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan pengembangan kompetensi kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan ditolak.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat Spencer dan Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja seseorang. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, dan peningkatan keterampilan dapat membantu tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, Hasibuan (2019) juga menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi bertujuan meningkatkan kemampuan kerja pegawai agar produktivitas kerja meningkat.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di UPTD SD Negeri Naimnasi. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jumlah responden yang relatif kecil, keterbatasan variasi jawaban responden, serta adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan fasilitas kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil koefisien determinasi sebesar 16,81%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadzillah (2025) yang menemukan bahwa pengembangan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SD Plus Al Huda. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan kompetensi kerja, maka semakin meningkat pula kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan jumlah responden, kondisi lingkungan kerja, serta karakteristik lembaga pendidikan yang diteliti.

Selain itu, penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian PSP Sari (2025) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru dan tenaga kependidikan. Dalam penelitian tersebut, motivasi kerja menjadi variabel yang turut mendukung peningkatan produktivitas. Sementara pada penelitian ini, variabel motivasi kerja tidak dianalisis secara khusus sehingga pengaruh pengembangan kompetensi terhadap produktivitas belum terlihat secara optimal.

Penelitian ini juga tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Cantika Anjelita (2025) yang menemukan adanya hubungan positif antara pengembangan kompetensi tenaga pendidik dengan peningkatan kualitas kerja dan pelayanan pendidikan. Pada penelitian Cantika Anjelita, pengembangan kompetensi terbukti mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara signifikan. Sedangkan dalam penelitian ini, walaupun

hubungan antara pengembangan kompetensi dan produktivitas bersifat positif, pengaruhnya masih belum signifikan secara statistik.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, pengembangan kompetensi kerja tetap menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Program pelatihan, workshop, seminar, dan pembinaan profesional perlu terus dilakukan secara berkelanjutan agar tenaga pendidik dan kependidikan mampu meningkatkan kemampuan kerja, menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan, serta memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik.

Dengan demikian, pihak sekolah diharapkan tidak hanya fokus pada pengembangan kompetensi kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan terhadap kinerja, dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Kombinasi dari berbagai faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan secara optimal.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan kompetensi kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan pada UPTD SD Negeri Naimnasi, Desa Nonbaun, Kecamatan Fatuleu Tengah, Kabupaten Kupang, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi yang memperoleh nilai sebesar 0,41 dengan tingkat hubungan sedang.

Namun, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,186 lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 2,306, sehingga pengembangan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan di UPTD SD Negeri Naimnasi. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 16,81% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 83,19% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan, dan fasilitas pendukung.

Meskipun pengaruhnya tidak signifikan, pengembangan kompetensi kerja tetap penting untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan sekolah.

### **Daftar Pustaka**

- Adolph, S. (2016). *Analisis data penelitian kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Apriani, R., Saparahayuningsih, S., & Qalbi, Z. (2021). Pengaruh kompetensi guru terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(2), 45–53.
- Cantika Anjelita. (2025). Pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kualitas pelayanan pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 8(1), 22–31.
- Fadzillah, A. (2025). Pengaruh pengembangan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di SD Plus Al Huda. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 55–63.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hege Marselinda. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi NTT. [Vol. 3 No. 1 \(2024\): Jurnal Administrasi Terapan](https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2354). <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2354>
- Lisa, M. (2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(1), 15–24.
- Nafisatur, R. (2024). Metode pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 7(2), 88–96.
- PSP Sari. (2025). Pengaruh pengembangan kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru dan tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 9(1), 40–50.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.