Outline Journal of Economic Studies 6 (1) (2026) 11-20
Copyright © 2026 The Author(s)

Outline Journal of Economic Studies

Journal homepage: http://outlinepublisher.com/index.php/OJES

Research Article

Analysis of Competency Development in Improving Employee Performance at the Statistics Indonesia (BPS) Office of Nias Regency

(Analisis Pengembangan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias)

Asmawati Tafonao[1]*, Fatolosa Hulu[2], Meiman Hidayat Waruwu[3], Syah Abadi Mendrofa[4]

[1,2,3,4]Universitas Nias, Indonesia

*Correspondence: asmawatitatafonao739@gmail.com

Keyword:

Competency Development;
Employee Performance;
Public Sector;
Statistics Indonesia;

Article history:

Received:
08 September 2026

Revised:
12 Novermber 2026

Accepted:
12 Novermber 2026

Available Online:
13 November 2026

Abstract

This study analyzed the implementation of competency development in improving employee performance at Statistics Indonesia (BPS) of Nias Regency. The study employed a qualitative descriptive approach involving five informants selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation and were analyzed using the Miles, Huberman, and Saldaña interactive model consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing and verification. Data credibility was strengthened through source triangulation, technique triangulation, member checking, and prolonged observation. The findings showed that competency development was implemented through planning, implementation, monitoring, and evaluation, supported by various activities such as education and training, technical guidance, workshops, courses, study assignments, and scholarship programs. Five main themes emerged from the analysis: employee competency development, work productivity, timeliness of task completion, quality of work results, and obstacles in work implementation. Competency development supported employee performance by improving knowledge, skills, work productivity, timeliness, accuracy, quality of work, and professionalism. However, its implementation still faced several challenges, including limited development opportunities, technical and managerial constraints, non-routine assignments, simultaneous workloads, and changing work priorities. The study concluded that competency development played an important role in supporting employee performance and required continuous evaluation, appropriate program alignment, equitable development opportunities, improved coordination, and adequate technical support.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menyediakan data statistik yang akurat, mutakhir, dan terpercaya sebagai dasar perencanaan,

pelaksanaan, serta evaluasi pembangunan di tingkat daerah maupun nasional. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPS Kabupaten Nias menyelenggarakan berbagai kegiatan statistik yang mencakup pengumpulan, pengolahan, analisis, hingga penyajian informasi statistik kepada masyarakat dan pemerintah. Seiring dengan berkembangnya digitalisasi statistik, kompleksitas pekerjaan tersebut menuntut pegawai memiliki kompetensi yang memadai, terutama dalam penguasaan teknologi informasi, pengolahan data statistik, dan kemampuan analisis.

Pengembangan kompetensi menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Hartati et al. (2022) menempatkan pengembangan kompetensi sebagai proses yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Dalam konteks organisasi publik, pengembangan kompetensi tidak hanya diarahkan pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada peningkatan kualitas kinerja sehingga pegawai mampu menjalankan tugas secara profesional dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi sendiri merupakan karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, perilaku, serta karakteristik pribadi yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Spencer dan Spencer sebagaimana dikutip dalam Syafri et al. (2022) menjelaskan bahwa kompetensi berhubungan dengan efektivitas dan kinerja unggul dalam pekerjaan, sementara Armstrong dan Taylor (2023) memandang kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan karakteristik individu yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan secara efektif dan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, pengembangan kompetensi dipahami sebagai proses yang berlangsung secara sistematis melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap perencanaan mencakup identifikasi kebutuhan dan perancangan program berdasarkan kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Tahap pelaksanaan meliputi implementasi berbagai bentuk pengembangan seperti pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, *workshop*, tugas belajar, dan kegiatan pengembangan lainnya. Sementara itu, tahap evaluasi dilakukan untuk melihat perubahan kemampuan, penerapan kompetensi dalam pekerjaan, serta manfaat yang diperoleh pegawai setelah mengikuti kegiatan pengembangan.

Pengembangan kompetensi juga berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar serta target organisasi. Robbins dan Judge (2023) menempatkan kinerja sebagai hasil yang dicapai individu berdasarkan fungsi pekerjaan tertentu, sedangkan Armstrong dan Taylor (2023) mengaitkan kinerja dengan kontribusi terhadap tujuan strategis organisasi melalui proses kerja yang efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dilihat melalui produktivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kualitas hasil pekerjaan.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja dapat dipahami dari kemampuan pegawai dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pada pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya cenderung lebih mampu memahami tugas, memilih cara kerja yang tepat, menyelesaikan permasalahan, beradaptasi terhadap perubahan, serta menghasilkan pekerjaan sesuai standar organisasi. Karena itu, pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, pembinaan, dan evaluasi menjadi salah satu mekanisme yang dapat mendukung produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas hasil kerja pegawai.

Kebutuhan tersebut menjadi relevan pada BPS Kabupaten Nias yang memiliki 26 pegawai yang terdiri atas pejabat struktural, pejabat fungsional, dan pegawai pelaksana. Seluruh pegawai terlibat dalam berbagai kegiatan statistik mulai dari pengumpulan hingga penyajian informasi. Di tengah perkembangan digitalisasi statistik, pegawai dituntut mampu menggunakan berbagai aplikasi berbasis elektronik serta menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target waktu yang telah ditentukan. Untuk mendukung kebutuhan tersebut, BPS Kabupaten Nias telah melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, tugas belajar, serta pemberian kesempatan mengikuti program beasiswa.

Data observasi awal penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2026 terdapat sejumlah program pengembangan kompetensi yang diikuti pegawai, yaitu Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, Pelatihan Review Laporan Keuangan, Pelatihan Pembinaan Desa Cantik, Pelatihan Capaian Kinerja Pegawai, tugas belajar, serta program beasiswa. Dari 26 pegawai, terdapat 10 keikutsertaan dalam berbagai program tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan kompetensi telah dilaksanakan, namun kesempatan mengikuti program tersebut belum mencakup seluruh pegawai.

Kondisi kinerja pegawai juga menunjukkan adanya variasi capaian. Berdasarkan rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) tahun 2026, sebanyak 22 pegawai atau 84,62% telah mencapai target, sedangkan 4 pegawai atau 15,38% belum mencapai target yang ditetapkan. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum sebagian besar pegawai telah memenuhi target kerja, tetapi masih terdapat sebagian pegawai yang belum mencapai capaian yang diharapkan.

Selain itu, observasi awal juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, yaitu dua kasus keterlambatan penyampaian laporan, dua kasus revisi hasil pengolahan data, dan tiga kasus kendala penggunaan aplikasi statistik. Kendala penggunaan aplikasi menunjukkan masih adanya kebutuhan peningkatan kompetensi dalam penguasaan teknologi, sedangkan revisi hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa ketelitian dan akurasi pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Pada saat yang sama, keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan menyebabkan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya menjangkau seluruh pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan.

Fenomena tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual. Secara ideal, pegawai diharapkan memiliki kompetensi yang memadai agar mampu mencapai target SKP dan CKP, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menghasilkan pekerjaan berkualitas. Namun, kondisi aktual menunjukkan masih terdapat pegawai yang belum mencapai target kinerja, keterlambatan penyampaian laporan, revisi hasil pekerjaan, dan kendala penggunaan aplikasi statistik. Situasi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi masih perlu dilakukan secara lebih terencana, merata, dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam mendukung kinerja pegawai. Ratna et al. (2024) menemukan bahwa pengembangan melalui pelatihan, pendidikan formal, dan *job rotation* dapat meningkatkan kemampuan pegawai, tetapi implementasinya masih menghadapi keterbatasan anggaran, rendahnya minat pegawai, dan evaluasi program yang belum optimal. Waruwu (2023) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan kerja sama tim dapat mendukung efisiensi serta disiplin kerja, meskipun masih terkendala keterbatasan sumber daya, anggaran, dan fasilitas. Sampang (2023) juga menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dapat meningkatkan disiplin dan profesionalisme, tetapi belum merata karena keterbatasan fasilitas dan kesempatan pelatihan.

Penelitian Blegur et al. (2025) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis, peningkatan *soft skills*, *coaching*, dan evaluasi kinerja mampu mendukung produktivitas, efektivitas kerja, ketepatan kerja, penguasaan teknologi informasi, inisiatif, serta kualitas pelayanan. Sementara itu, Wulandari et al. (2024) menyimpulkan bahwa strategi pengembangan kompetensi yang terencana mampu meningkatkan kualitas pelayanan organisasi publik, walaupun pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa rendahnya minat pegawai dan keterbatasan sarana-prasarana.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah membahas pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan penelitian. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada strategi pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja secara umum pada instansi pemerintah daerah seperti badan kepegawaian, kantor kecamatan, dan organisasi publik lainnya. Kajian yang secara mendalam menganalisis keseluruhan proses pengembangan kompetensi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, termasuk kendala yang muncul pada setiap tahap, masih terbatas. Selain itu, kajian mengenai pengembangan kompetensi pada BPS Kabupaten Nias juga masih terbatas, padahal karakteristik pekerjaannya menuntut kemampuan pengelolaan data, pemanfaatan teknologi informasi, penggunaan aplikasi statistik, akurasi, serta ketepatan waktu.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang tidak hanya melihat bentuk kegiatan pengembangan kompetensi, tetapi juga menganalisis proses pelaksanaan, kendala yang dihadapi, dan kontribusi pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam konteks khusus BPS Kabupaten Nias. Kontribusi terhadap kinerja dianalisis melalui produktivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kualitas hasil pekerjaan. Dengan pendekatan tersebut, penelitian memberikan gambaran yang lebih kontekstual mengenai bagaimana pengembangan kompetensi dijalankan pada organisasi statistik daerah dan bagaimana praktik tersebut berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi; mengidentifikasi serta menganalisis kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi; serta menganalisis

kontribusi pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ditinjau dari produktivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kualitas hasil pekerjaan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam proses pengembangan kompetensi pegawai serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja berdasarkan kondisi empiris di lapangan. Penelitian diarahkan untuk menganalisis pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta memahami kaitannya dengan produktivitas kerja, kualitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis berdasarkan data empiris yang diperoleh selama penelitian.

Penelitian dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias, yang beralamat di Jalan Ampera No. 5. Lokasi tersebut dipilih karena karakteristik pekerjaan BPS bersifat teknis, analitis, dan berbasis teknologi informasi, termasuk penggunaan berbagai aplikasi statistik dalam kegiatan sensus, survei, pengolahan, analisis, dan diseminasi data. Karakteristik tersebut menuntut pegawai memiliki kompetensi teknis, konseptual, dan interpersonal yang memadai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, akurat, dan profesional.

Informan penelitian ditentukan menggunakan purposive sampling berdasarkan pengetahuan, pengalaman, keterlibatan dalam program pengembangan kompetensi, serta kemampuan memberikan informasi mengenai penerapan kompetensi dan kaitannya dengan kinerja. Penelitian melibatkan lima informan yang terdiri atas Eliaman Zebua selaku Kasubbag Umum sebagai informan kunci, Yuris Trisman Zega selaku Prakom Ahli Muda sebagai informan utama, serta Restu Weliaman Zendrato selaku APK APBN Ahli Pertama, Feberlius Hulu selaku Statistisi Ahli Muda, dan Desman Zega selaku Statistisi Ahli Pertama sebagai informan pendukung. Pemilihan komposisi tersebut memberikan perspektif mengenai kebijakan dan perencanaan pengembangan kompetensi sekaligus pengalaman pegawai yang secara langsung mengikuti dan menerapkan hasil program pengembangan dalam pekerjaan.

Jumlah lima informan dinilai memadai berdasarkan prinsip kejenuhan data (*data saturation*). Hasil wawancara menunjukkan adanya pengulangan informasi mengenai pelaksanaan pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai, serta tidak ditemukan informasi baru yang secara signifikan mengubah temuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung dengan pendekatan semi-terstruktur menggunakan pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, tetapi tetap memberikan keleluasaan kepada informan untuk mengembangkan jawaban berdasarkan pengalaman dan pemahaman mereka. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai proses pengembangan kompetensi, pengalaman pegawai mengikuti program, penerapan hasil pengembangan dalam pekerjaan, kendala pelaksanaan, serta keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Hasil wawancara kemudian dicatat dan didokumentasikan sebagai sumber utama analisis data.

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi di lingkungan BPS Kabupaten Nias. Pengamatan difokuskan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program; berbagai kendala yang muncul; penerapan hasil pengembangan kompetensi dalam pekerjaan sehari-hari; serta kinerja pegawai yang dilihat melalui produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kualitas hasil pekerjaan. Hasil observasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat informasi yang diperoleh melalui wawancara.

Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung dan bahan verifikasi. Dokumen yang digunakan meliputi surat keputusan atau surat tugas pegawai yang mengikuti program pengembangan kompetensi, daftar hadir kegiatan pendidikan dan pelatihan, laporan pelaksanaan dan evaluasi kegiatan, sertifikat atau bukti keikutsertaan, dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Capaian Kinerja Pegawai (CKP), rekapitulasi program pengembangan kompetensi, serta dokumentasi foto kegiatan. Dokumen-dokumen tersebut digunakan untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi serta memeriksa kesesuaian informasi yang diperoleh selama penelitian.

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang dilakukan secara terus-menerus hingga data mencapai kejenuhan. Analisis terdiri atas tiga tahapan, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Pada tahap reduksi, data dirangkum, dipilih, dan difokuskan pada informasi yang relevan dengan penelitian. Data kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif, tabel, bagan, atau hubungan antarkategori agar pola dan keterkaitan antartemuan dapat dianalisis secara sistematis. Tahap terakhir dilakukan dengan menafsirkan pola, hubungan, dan makna yang muncul dari data, kemudian memverifikasi kesimpulan secara berkelanjutan untuk memastikan konsistensi dan dukungan empiris terhadap hasil penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, *member check*, dan perpanjangan pengamatan. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. *Member check* dilakukan dengan mengonfirmasi kembali informasi atau temuan sementara kepada informan, sementara perpanjangan pengamatan dilakukan melalui pengamatan berulang untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi lapangan.

Penelitian juga memperhatikan prinsip etika melalui perolehan izin resmi dari BPS Kabupaten Nias, penjelasan tujuan dan manfaat penelitian kepada informan, serta persetujuan partisipasi secara sadar dan sukarela (*informed consent*). Peneliti menjaga kerahasiaan identitas dan data informan, menggunakan data hanya untuk kepentingan akademik, serta berkomitmen tidak melakukan manipulasi atau rekayasa data. Temuan penelitian disajikan berdasarkan kondisi yang sebenarnya diperoleh dari lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi menghasilkan lima tema utama, yaitu pengembangan kompetensi pegawai, produktivitas kerja pegawai, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, serta hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Tema-tema tersebut dibangun dari hasil wawancara dengan lima informan dan diperkuat melalui observasi serta dokumentasi penelitian.

Tabel 1
Ringkasan Temuan Penelitian

Tema	Temuan Utama	Makna Temuan
Pengembangan kompetensi pegawai	Diklat, pelatihan, kursus, *workshop*, tugas belajar, beasiswa; melalui perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi	Pengembangan kompetensi diarahkan sesuai kebutuhan organisasi, jabatan, dan bidang tugas
Produktivitas kerja	Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman membantu penyelesaian pekerjaan	Kompetensi mendukung pegawai bekerja lebih efektif dan terarah
Ketepatan waktu	Kompetensi membantu penggunaan metode kerja, pengaturan waktu, dan prioritas	Ketepatan waktu berkaitan dengan kompetensi, pengalaman, dan kondisi pekerjaan
Kualitas hasil kerja	Meningkatnya kemampuan, ketelitian, akurasi, dan profesionalisme	Pengembangan kompetensi mendukung hasil kerja sesuai standar
Hambatan pelaksanaan pekerjaan	Kendala teknis dan manajerial, pekerjaan tidak rutin, kegiatan bersamaan, perbedaan kemampuan pegawai	Hambatan ditangani melalui koordinasi, prioritas, monitoring, evaluasi, dan peningkatan kemampuan

Sumber: Data penelitian diolah peneliti, 2026.

Pengembangan Kompetensi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai di BPS Kabupaten Nias dilaksanakan melalui berbagai kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, persyaratan jabatan, dan bidang tugas pegawai. Bentuk kegiatan tersebut meliputi diklat, pelatihan, kursus, *workshop*, tugas belajar, program beasiswa, serta bentuk pengembangan kompetensi lainnya. Sebagai instansi vertikal, perencanaan

pengembangan kompetensi di tingkat kabupaten mengacu pada kebijakan dan kesempatan program yang tersedia dari BPS Provinsi maupun BPS Pusat.

Pada tahap perencanaan, kebutuhan pengembangan kompetensi ditentukan berdasarkan kebutuhan organisasi dan persyaratan jabatan. Ketika terdapat kebutuhan kompetensi tertentu yang belum tersedia, pegawai dapat diarahkan mengikuti kursus, pelatihan, atau pendidikan yang sesuai. Penentuan peserta dilakukan oleh pimpinan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, persyaratan kegiatan, dan kompetensi yang diperlukan.

Pada tahap pelaksanaan, bentuk pengembangan yang telah dilakukan antara lain diklat kepemimpinan, pelatihan pada bidang keuangan fungsional APBN dan bendahara, *workshop*, tugas belajar, serta program beasiswa. Kegiatan tersebut dapat berlangsung secara daring maupun luring sesuai bentuk dan ketentuan program. Informan juga menjelaskan bahwa kegiatan pengembangan memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas sesuai bidang masing-masing.

Tahap evaluasi dilakukan melalui pemantauan partisipasi pegawai dan hasil penerapan kompetensi dalam pekerjaan. Efektivitas pengembangan antara lain dilihat melalui *output* pekerjaan, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan Capaian Kinerja Pegawai (CKP). Dengan demikian, proses pengembangan kompetensi di BPS Kabupaten Nias mencakup perencanaan, penentuan peserta, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi.

Dokumentasi penelitian pada Gambar 4.2 juga menunjukkan adanya kegiatan pelatihan/pengembangan kompetensi pegawai. Bukti tersebut memperkuat hasil wawancara bahwa pengembangan kompetensi telah dijalankan sebagai salah satu upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Produktivitas Kerja Pegawai

Temuan kedua menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berkaitan dengan produktivitas kerja. Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperoleh melalui kegiatan pengembangan membantu pegawai memahami tugas dan melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Para informan secara konsisten menjelaskan bahwa kompetensi yang lebih baik memungkinkan pegawai menerima, memahami, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan terarah.

Pengembangan kompetensi bukan hanya menambah pengetahuan teoritis, tetapi juga membantu pegawai menggunakan pengetahuan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengalaman dan kompetensi lebih baik cenderung memahami pekerjaan dengan lebih cepat serta mampu menyesuaikan cara kerja dengan target dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, tema produktivitas menggambarkan bahwa pelatihan, diklat, *workshop*, dan kegiatan pengembangan lainnya mendukung kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif.

Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman pegawai juga berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu. Pengetahuan dan keterampilan membantu pegawai memahami metode kerja yang lebih efektif, mengatur waktu, serta menentukan prioritas pekerjaan.

Namun, penelitian memperlihatkan bahwa ketepatan waktu tidak hanya ditentukan oleh kompetensi. Dalam pelaksanaan pekerjaan masih ditemukan kendala teknis dan manajerial, pekerjaan yang tidak rutin, serta beberapa kegiatan yang harus dikerjakan secara bersamaan. Pada situasi tertentu, pegawai perlu melakukan penyesuaian waktu kerja bahkan lembur agar tugas tetap dapat diselesaikan.

Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak otomatis menghilangkan seluruh persoalan ketepatan waktu. Kompetensi membantu pegawai menggunakan metode kerja yang lebih efektif, menentukan prioritas, dan mengelola pekerjaan, tetapi kondisi aktual pekerjaan tetap memengaruhi waktu penyelesaian tugas. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berkontribusi terhadap ketepatan waktu melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan efisiensi cara kerja.

Kualitas Hasil Kerja

Pengembangan kompetensi juga berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan. Informan menjelaskan bahwa setelah mengikuti diklat, pelatihan, dan *workshop*, pegawai mengalami peningkatan kemampuan, ketelitian,

dan profesionalisme. Tambahan pengetahuan membantu pegawai lebih memahami tugas dan tanggung jawab sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan dapat diminimalkan.

Dalam konteks pekerjaan BPS, ketelitian dan akurasi memiliki arti penting karena pekerjaan berkaitan dengan pengelolaan data dan informasi statistik. Pada beberapa kegiatan terdapat pengawasan dan pemeriksaan dari tingkat yang lebih tinggi untuk memastikan hasil pekerjaan memenuhi standar. Demikian pula pada bidang keuangan, akurasi dan ketelitian menjadi bagian penting dari pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kualitas kerja dilakukan melalui indikator kinerja, capaian pekerjaan, SKP, dan bukti pendukung hasil kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi mendukung kualitas hasil pekerjaan melalui peningkatan pengetahuan, kemampuan, ketelitian, akurasi, serta profesionalisme pegawai.

Hambatan dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Hasil penelitian menemukan beberapa hambatan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan, terutama kendala teknis, kendala manajerial, pekerjaan yang tidak rutin, beberapa kegiatan yang berlangsung secara bersamaan, serta perbedaan kemampuan pegawai. Kendala tersebut dapat memengaruhi pengaturan pekerjaan maupun waktu penyelesaian tugas.

Pekerjaan tertentu di BPS bersifat tidak rutin sehingga pegawai harus menyesuaikan waktu kerja ketika terdapat tugas tambahan atau perubahan prioritas. Selain itu, kemampuan pegawai yang berbeda menyebabkan perlunya kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan.

Namun, hambatan tersebut tidak menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi tidak berjalan. Informan menjelaskan bahwa berbagai kendala diatasi melalui koordinasi, pengaturan pekerjaan, penentuan prioritas, monitoring, evaluasi, serta peningkatan kemampuan dan pengalaman. Karena itu, kompetensi juga berfungsi membantu pegawai menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang muncul selama pelaksanaan tugas.

Penafsiran Temuan Berdasarkan Teori

Secara teoretis, temuan penelitian dapat dijelaskan melalui konsep kompetensi Spencer dan Spencer. Teori tersebut memandang kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang mencakup *motives, traits, self-concept, knowledge,* dan *skills*. Dari lima karakteristik tersebut, penelitian ini menemukan bahwa aspek yang paling terlihat dalam pengalaman informan adalah knowledge dan skills.

Aspek *knowledge* terlihat melalui bertambahnya pengetahuan pegawai setelah mengikuti diklat, pelatihan, *workshop*, kursus, tugas belajar, dan kegiatan pengembangan lainnya. Sementara itu, *skills* terlihat dari kemampuan menerapkan pengetahuan tersebut, menggunakan metode kerja yang lebih efektif, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang serta tanggung jawab. Dengan demikian, kegiatan pengembangan kompetensi menyediakan ruang bagi pegawai untuk memperkuat pengetahuan dan keterampilan yang kemudian diterapkan dalam pekerjaan.

Pada produktivitas kerja, *knowledge* membantu pegawai memahami pekerjaan, sedangkan *skills* memungkinkan pengetahuan tersebut diterapkan dalam praktik. Kombinasi keduanya mendukung penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif dan sesuai target.

Pada ketepatan waktu, keterampilan membantu pegawai menemukan cara kerja yang lebih efektif, mengatur waktu, dan menentukan prioritas. Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi bukan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan ketepatan waktu karena kendala teknis, manajerial, pekerjaan tidak rutin, dan kegiatan bersamaan juga memengaruhi pelaksanaan tugas.

Pada kualitas hasil pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui kegiatan pengembangan diterapkan dalam peningkatan ketelitian, akurasi, profesionalisme, serta kesesuaian pekerjaan dengan standar organisasi. Kualitas tersebut selanjutnya diamati melalui indikator kinerja, SKP, capaian pekerjaan, dan bukti hasil kerja.

Temuan mengenai hambatan juga memperlihatkan bahwa kompetensi diperlukan bukan hanya pada kondisi kerja normal, tetapi ketika pegawai menghadapi perubahan prioritas, masalah teknis, dan tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara bersamaan. Pengetahuan dan keterampilan memberikan dasar bagi pegawai untuk memahami masalah, menentukan cara kerja, serta menyesuaikan pelaksanaan tugas dengan situasi yang dihadapi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi mendukung peningkatan kinerja yang tercermin pada produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil pekerjaan. Namun, skripsi juga menegaskan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan kompetensi, tetapi turut dipengaruhi kondisi pekerjaan, beban kegiatan, kendala teknis dan manajerial, pengalaman, serta kemampuan mengatur pekerjaan.

Keterkaitan dengan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian sejalan dengan Sampang (2023), yang menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dapat mendukung kemampuan, disiplin, dan profesionalisme pegawai. Kesamaan utama terletak pada pentingnya kesesuaian antara program pengembangan kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan sehingga pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat digunakan dalam tugas sehari-hari.

Hasil penelitian juga memiliki kesesuaian dengan Wulandari et al. (2024), terutama dalam menunjukkan hubungan antara pengembangan kompetensi yang terencana dengan peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Pada BPS Kabupaten Nias, peningkatan tersebut terlihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan ketelitian, serta menggunakan pengetahuan dan keterampilan baru dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, hasil penelitian mendukung Blegur et al. (2025), yang menemukan bahwa pengembangan kompetensi aparatur berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sektor publik. Perbedaannya terletak pada konteks BPS Kabupaten Nias sebagai instansi vertikal pemerintah dengan karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kemampuan teknis dalam pengolahan data, penggunaan aplikasi, dan pelaksanaan kegiatan statistik.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya mengenai pentingnya pengembangan kompetensi, tetapi memberikan konteks yang lebih khusus pada BPS Kabupaten Nias. Manfaat pengembangan kompetensi tidak hanya terlihat pada tambahan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada produktivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kualitas hasil pekerjaan.

Implikasi Temuan

Secara teoretis, penelitian memperkuat konsep bahwa pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*) merupakan bagian dari kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan individu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, *workshop*, bimbingan teknis, tugas belajar, serta bentuk pengembangan lainnya dapat diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan dan mendukung produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas hasil kerja.

Secara praktis, BPS Kabupaten Nias perlu melaksanakan pengembangan kompetensi secara terencana dengan mempertimbangkan kebutuhan jabatan, jenis pekerjaan, kemampuan pegawai, dan tuntutan organisasi. Evaluasi juga diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan hasil kegiatan pengembangan benar-benar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, program pengembangan kompetensi tidak berhenti pada keikutsertaan pegawai dalam kegiatan, tetapi diarahkan pada manfaat nyata bagi produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan, *workshop*, bimbingan teknis, tugas belajar, serta kegiatan peningkatan kapasitas lainnya yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai kebutuhan pekerjaan dan tuntutan organisasi. Pelaksanaannya masih menghadapi beberapa hambatan, terutama pekerjaan yang tidak selalu bersifat rutin, pekerjaan mendadak, perubahan prioritas, serta kendala teknis dalam pelaksanaan tugas, namun hambatan tersebut tidak menghilangkan manfaat dari program pengembangan kompetensi yang telah dijalankan. Pengembangan kompetensi berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai yang tercermin pada meningkatnya kemampuan melaksanakan pekerjaan, produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, ketelitian, dan profesionalisme. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui kegiatan pengembangan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehingga membantu pegawai bekerja secara lebih efektif. Agar manfaat pengembangan kompetensi semakin optimal, BPS Kabupaten Nias perlu memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan, memberikan kesempatan pengembangan secara tepat kepada

pegawai, melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penerapan hasil pengembangan, serta memperkuat dukungan teknis dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini terbatas pada konteks BPS Kabupaten Nias, sehingga penelitian selanjutnya disarankan melibatkan objek dan informan yang lebih luas atau instansi pemerintah lainnya serta menggunakan pendekatan yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengembangan kompetensi dan kaitannya dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah Fitri R., Anas Arfandi, & S. (2021). Analisis keterampilan kerja mahasiswa Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga terhadap kesiapan kerja pada industri fesyen. *UNM Journal of Technology and Vocational*, 31–45.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th ed.). Kogan Page.

Astarina, I., Fitrio, T., Hapsila, A., Supriyadi, A., & Cahyono, D. (2022). The role of training in mediating the effect of competence, compensation on employee performance. *Jurnal Economia, 18*, 132–147.

Blegur, M. L., Lambe, K. H. P., & Baka, A. (2025). Analisis pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja staf Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nabire. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 1*(2), 179–189.

Hartati, S., Alyani, N., Kurniati, T., Pemerintahan, I., & Negeri, D. (2022). Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 10*(1), 16–30. https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2506

Imaniyati, N., Ramdhany, M. A., Santoso, B., & Hadijah, H. S. (2024). Impact of staff competencies and organizational culture on service performance of local government: Mediating role of organizational innovativeness. *Jurnal Cakrawala Pendidikan, 43*(1), 198–209.

Putra, P. S., Artikel, I., Putra, P. S., Manajemen, D. M., & Indonesia, U. P. (2025). Competency development strategy as an effort to optimize the performance evaluation of employees of PT PLN (Persero) UPT Padang through literature study. *Management Business and Finance, 2*(2), 218–226.

Putri Rahmadhani, Ismail Efendi, Miskah Afrianty, Asriwati, & A. D. F. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, Medan. *Jurnal Promotif Preventif, 7*(3), 519–527.

Ratna, A., Harefa, M., Mendrofa, S. A., Zega, Y., Waruwu, S., Ekonomi, F., & Nias, U. (2024). Analisis strategi pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Utara. *2024*(02), 271–296.

Risnawati, H., & Agustina Eka Harjanti. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pati. *222*, 208–222.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Safarudin, R., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian kualitatif. *3*, 9680–9694.

Sari, M. N., Sari, K., & Yono, N. H. (2025). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia PPSDM Migas berdasarkan analisis kebutuhan diklat (AKD) berbasis model ADDIE. *Swara Patra: Majalah Ilmiah PPSDM Migas, 15*(2), 109–118.

Sayidana, N. K., Yusuf, R. R., Stia, P., & Jakarta, L. A. N. (2026). Strategi peningkatan kompetensi pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia daya manusia (MSDM), yang berfokus pada aspek-aspek pengelolaan tenaga kerja dan mencapai kinerja efektif, meningkatkan produktivitas kerja sekaligus meningkatkan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur, 8*(1), 76–88.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Susanti, F. E. N. (2022). Analisis perbandingan kinerja pegawai. *2*(1), 104–109.

Suwarto. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11*(1), 15–24.

Syafri, M., Marhalinda, M., & Moeins, A. (2022). The role of competence and motivation in improving employee performance. *4*(2), 200–209.

Tobing, B. N., Tjakraatmadja, J. H., Lantu, D. C., & Ginting, H. (2023). In search of practices and techniques to developing leadership competency model for millennials in energy sector: A literature review. *Jurnal Manajemen Indonesia, 23*(1), 108–123. https://doi.org/10.25124/jmi.v23i1.5348

Waruwu, E. (2023). Analisis kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal of Social Science Research, 3*(5), 10468–1047.

Wulandari, A. P., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Krisnadwipayana, U. (2024). Strategi pengembangan kompetensi pegawai dalam. *1*(1), 29–39.