

## **Pengaruh Profesionalisme, Beban Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Provinsi Sulawesi Utara**

*The Effect of Professionalism, Workload, and Competence on Work Productivity at the Regional Disaster Management Agency (BPDB) of North Sulawesi Province.*

**Freshtica Claudya Calin Umboh<sup>1</sup>, Christoffel Kojo<sup>2</sup>, dan Debry Lintong<sup>3,\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Email :

[freshticaumbogh062@unsrat.ac.id](mailto:freshticaumbogh062@unsrat.ac.id), [christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com), [debry\\_lintong@unsrat.ac.id](mailto:debry_lintong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, beban kerja dan kompetensi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 81 responden pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari metode kuantitatif data primer (kuesioner) dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan agar terus mengevaluasi dan memperhatikan profesionalisme, beban kerja dan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

**Kata kunci:** profesionalisme, beban kerja, kompetensi dan produktivitas kerja

**Abstract:** *The purpose of this research is to analyze the effect of professionalism, workload and competence at the North Sulawesi at the Regional Disaster Management Agency (BPDB) of North Sulawesi Province. This study used a sample of 81 employee respondents. This research was obtained from quantitative methods of primary data (questionnaires) and literature study according to the research objectives. Analytical techniques using validity test, reliability test, classical assumption test and hypothesis testing is done with a t-test. The results showed that professionalism and competence have a positive and significant effect on work productivity and workload has no significant effect on work productivity. Workload has no effect and is significant to work productivity. Based on the results of the study, it is expected to continue to evaluate and professionalism, workload and competence to improve employee productivity.*

**Keyword :** *professionalism, workload, competence and work productivity*

---

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan instansi pada masa yang akan datang.

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari produktivitas kerja pegawai yang profesional. Profesionalisme merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi akan memiliki sikap dan perilaku yang sesuai

Diterima: 11-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hak Cipta © oleh *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*

dengan etika kerja, disiplin, tanggung jawab, serta mampu mengikuti prosedur yang berlaku dengan baik. Selain profesionalisme, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor Beban kerja. Beban kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi jumlah, intensitas, dan kompleksitas tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memengaruhi energi, sumber daya psikologis, dan tingkat kelelahan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memperhatikan beban kerja pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Selain profesionalisme dan beban kerja, faktor Kompetensi juga berpengaruh dalam produktivitas kerja pegawai. Menurut Rogghe dan De Meuse (2018), kompetensi adalah konsep yang mencakup berbagai aspek, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi melibatkan berbagai karakteristik yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi instansi untuk memperhatikan dan mengembangkan kompetensi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, lingkup Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara belum memaksimalkan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai instansi. Ditemukan tingkat produktivitas kerja mengalami penurunan karena kurangnya tingkat produktivitas kerja sebagai pegawai pada sebuah instansi. Dalam penelitian penulis menemukan kurangnya kemampuan pegawai menjadi profesionalisme dalam bekerja, dimana masih banyak pegawai yang bekerja dengan minimnya pengalaman pada tugas tanggung jawabnya, ditemukan juga pegawai kurang dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta minimnya tekad yang muncul dalam pegawai untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable profesionalisme, beban kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2019) menyatakan : manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat.

#### **Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini.

#### **Profesionalisme**

Menurut Abeng (2018) dalam pengertian profesionalisme terdiri atas tiga unsur, yaitu pengetahuan, keterampilan dan integritas. Ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai beryukur, serta kesediaan untuk belajar terus menerus.

#### **Beban Kerja**

Menurut Karasek (dalam Sulaeman 2017), beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu

beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik adalah beban kerja yang membutuhkan kekuatan fisik, seperti mengangkat beban berat atau melakukan aktivitas fisik yang berulang-ulang. Sedangkan beban kerja mental adalah beban kerja yang membutuhkan konsentrasi, fokus, dan ketelitian, seperti melakukan analisis data atau membuat keputusan yang kompleks.

### Kompetensi

Rachmaniza (dalam Salsabila 2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah 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.

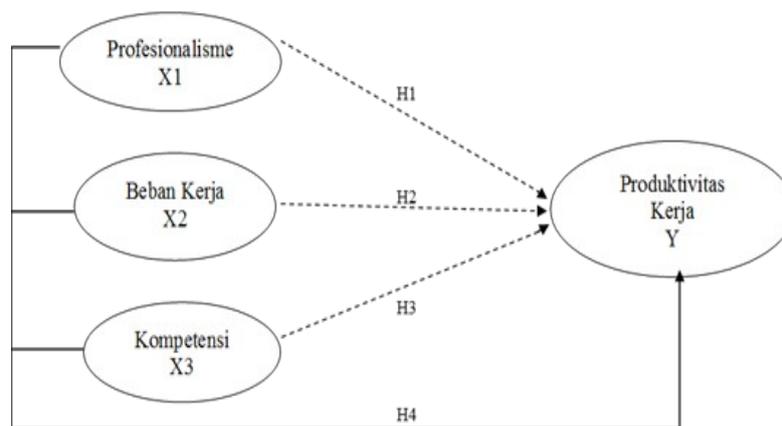
### Penelitian Terdahulu

Shara dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Gebang Raya Di Medan”. Hasil penelitian enunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan secara parsial Profesionalisme Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dayu dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di KTM Resort Batam Kepulauan Riau”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di KTM Resort Batam Kepulauan Riau.

Rodlial Abubakar (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Konsep**  
Sumber : Kajian Teori, 2023

### Hipotesis Penelitian

H1: Ada pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja di BPBD

H2: Ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja di BPBD

H3: Ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja di BPBD

H4: Profesionalisme, beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di BPBD

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek /subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017) Teknik Sensus sampling yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 81 orang pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi sebanyak 81 orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono,2017).

### **Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diolah secara kuantitatif, dengan sumber data yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2001: 42). Data primer ini berupa tanggapan responden melalui pengisian kuesioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik studi pustaka, teknik observasi dan teknik wawancara.

### **Teknik Analisis Data**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance  $> 0,10$  dan Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10,00$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu pengamatan dapat disebut homokedastisitas jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap. Sebaliknya jika varians berbeda disebut data mengalami heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji asumsi normalitas akan menguji data variable bebas (x) dan data variable terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah data berdistribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variable terikat berdistribusi mendekati normal atau normal.

#### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh profesionalisme, beban kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

**Pengujian Hipotesis (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel maka H0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya

**Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk menguji makna koefisien secara sendiri-sendiri atau parsial. Apabila t hitung > t tabel maka H0 diterima dan dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan sebaliknya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
<b>Profesionalisme (X1)</b>	X1.1	0,867	0,00	Valid	0,703	Reliabel
	X1.2	0,791	0,00	Valid		Reliabel
	X1.3	0,713	0,00	Valid		Reliabel
<b>Beban Kerja (X2)</b>	X2.1	0,862	0,00	Valid	0,917	Reliabel
	X2.2	0,843	0,00	Valid		Reliabel
	X2.3	0,888	0,00	Valid		Reliabel
	X2.4	0,856	0,00	Valid		Reliabel
	X2.5	0,890	0,00	Valid		Reliabel
<b>Kompetensi (X3)</b>	X3.1	0,832	0,00	Valid	0,840	Reliabel
	X3.2	0,896	0,00	Valid		Reliabel
	X3.3	0,884	0,00	Valid		Reliabel
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	0,880	0,00	Valid	0.819	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0,872	0,00	Valid		Reliabel
	Y <sub>3</sub>	0,836	0,00	Valid		Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan merupakan nilai *r* hitung untuk masing-masing item pernyataan sebagai indikator variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung 81-2 = 0,215 dengan alpha 0,05 didapat *r* tabel *product moment* 0,215. Jika *r* hitung (untuk *r* tiap butir dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* lebih besar dari *r* tabel dan nilai *r* positif, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga butir atau item pernyataan tersebut dikatakan valid. Nilai *r* untuk masing-masing item pernyataan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari *r* tabel *product moment* 0,297 dan nilai signifikan untuk setiap item pernyataan adalah < *alpha* yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap item pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Profesionalisme	.504	1.985
	Beban Kerja	.406	2.464
	Kompetensi	.449	2.229

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 3. Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.421	.792		4.318	.000
	Profesionalisme	-.093	.072	-.181	-1.288	.202
	Beban Kerja	-.064	.037	-.255	-1.743	.085
	Kompetensi	.019	.104	.021	.188	.851

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05 yaitu 0,202 > 0,05 (X1), 0,085 > 0,05 (X2) dan 0,851 > 0,05 (X3). Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

**Tabel 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26255213
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.103
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 4 di atas menunjukkan data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov-SmirnovZ dengan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,053c Artinya bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.577	1.138	3.144	.002
	Profesionalisme	.326	.121	.293	.009
	Beban Kerja	.054	.066	.100	.412
	Kompetensi	.342	.092	.429	.000

Sumber: Data Olahan, 2023

**Tabel 5. Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan Tabel 5, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.577 + 0,326 + 0,054 + 0,342 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,577 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 3,577 satuan. Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,326 menunjukkan terdapat pengaruh positif profesionalisme (X<sub>1</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0,054 menunjukkan terdapat pengaruh positif beban kerja(X<sub>2</sub>) terhadap

produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,342 menunjukkan terdapat pengaruh positif beban kerja(X<sub>3</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y).

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 6. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.477	3	49.492	29.884	.000 <sup>b</sup>
	Residual	127.523	77	1.656		
	Total	276.000	80			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Profesionalisme, Beban Kerja, Kompetensi

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,884. Tingkat signifikan  $p-value = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa profesionalisme, beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.577	1.138		3.144	.002
	Profesionalisme	.326	.121	.293	2.682	.009
	Beban Kerja	.054	.066	.100	.824	.412
	Kompetensi	.342	.092	.429	3.706	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel profesionalisme (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 2.682; Sedangkan tingkat signifikansi  $p-value = 0,009 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,824; Sedangkan tingkat signifikansi  $p-value = 0,412 < 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini berarti beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 3.706; Sedangkan tingkat signifikansi  $p-value = 0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima atau terbukti.

### Pembahasan

#### Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui hipotesis pertama, dapat dijelaskan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti Profesionalisme dari Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara sangat baik sehingga membuat tingkat profesionalisme pegawai tinggi maka produktivitas kerja juga semakin baik. Pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti terbukti. Melalui uji parsial yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa Profesionalisme (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Dinda Shara, M. Amri Nasution, dan Al Firah (Shara et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Gebang Raya Di Medan”. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV. Sinar Gebang Raya Di Medan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pertama melalui hipotesis kedua, dapat dijelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan ada beberapa pekerjaan yang diberikan oleh Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara belum sesuai dengan penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan dan target yang harus dicapai. Contohnya, tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat dan penggunaan waktu dalam pekerjaan yang diberikan belum sesuai SOP. Pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti terbukti. Melalui uji parsial (uji-t) yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa Beban Kerja (X2) secara positif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Reigion Jumantoro, Umi Farida, dan Adi Santoso (Jumantoro et al., 2019) yang berjudul penelitian “Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo”. Berdasarkan penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa hipotesis beban kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada SDM Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian melalui hipotesis ketiga, dapat dijelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti Kompetensi dari Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara sangat baik sehingga membuat tingkat kompetensi pegawai tinggi maka produktivitas kerja juga semakin baik. Pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti terbukti. Melalui uji parsial yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa Kompetensi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar STIA (Abubakar, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung.

### **Pengaruh Profesionalisme, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian melalui ketiga hipotesis yang dilakukan, maka didapatkan hasil bahwa Profesionalisme, Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. Pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti terbukti. Terdapat pengaruh secara signifikan antara Profesionalisme (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini sejalan dengan Penelitian oleh Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang (Manoppo et al., 2021), yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan integritas berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Empat Saudara Manado. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Empat Saudara Manado

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya:

1. Berdasarkan hasil pengujian parsial ( $t$ ) bahwa variabel profesionalisme dan variabel kompetensi memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Maka pada penelitian ini variabel profesionalisme dan variabel kompetensi dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Berdasarkan hasil pengujian parsial ( $t$ ) bahwa variabel beban kerja memiliki nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel. Maka pada penelitian ini variabel beban kerja dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.
3. Berdasarkan hasil pengujian simultan ( $f$ ) bahwa variabel profesionalisme, beban kerja dan kompetensi memiliki nilai  $f$  hitung lebih besar dari nilai  $f$  tabel. Maka pada penelitian ini variabel profesionalisme, beban kerja dan kompetensi dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.
4. Variabel profesionalisme memiliki nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan variabel profesionalisme dan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pihak BPBD sebaiknya memperhatikan tugas atau beban kerja yang akan diberikan kepada pegawai yang sesuai dengan SOP yang berlaku dan memperhatikan pengumpulan tugas agar sesuai dengan waktu yang diberikan.
2. Pihak BPBD perlu memperkerjakan pegawai sesuai dengan pengalaman kerja yang di dapati oleh pegawai agar hasil yang diterima instansi dapat maksimal, mengikuti SOP yang diberlakukan agar pegawai dapat bekerja maksimal dan produktivitas kerja pegawai tidak terganggu, perlu mengadakan rekreasi kerja sesekali agar semangat dan motivasi pegawai dapat selalu terbentuk dan kualitas dari pegawai juga tidak menurun dan memberikan apresiasi bisa dalam bentuk piala atau pujian bagi pegawai

yang Pengalaman kerja dapat berupa keberhasilan, kegagalan, hambatan, dan tantangan yang dihadapi dalam bekerja berhasil mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya agar pegawai juga memiliki semangat selalu dalam melaksanakan setian tugas tanggungjawab pekerjaannya

3. Pihak BPBD perlu melakukan penambahan pegawai untuk memaksimalkan target tugas yang akan dicapai disamping itu juga dapat mengurangi beban kerja dari pegawai namun tetap mempertahankan performa produktivitas kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abeng. (2018). Profesionalisme Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan Pada Karyawan Tetap Administrasi UMP. *Profesionalisme*, 4(1), 11–30. [http://repository.ump.ac.id/2750/3/BAB\\_II\\_BAYUAJI\\_BUDIHARGO\\_PSIKOLOGI%2717.pdf](http://repository.ump.ac.id/2750/3/BAB_II_BAYUAJI_BUDIHARGO_PSIKOLOGI%2717.pdf)
- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung THE. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/gg/article/view/47%0A>
- Dayu, M. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–8. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2001). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Shara, D., Nasution, M. A., & Friaah, A. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Gebang Raya Di Medan. 17(April), 534–541. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/3169%0A>
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41-53. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/2892>
- Sulaeman (2017). Pengaruh Job Demand Terhadap Emotional Exhaustion Pada Karyawan Pt. Summit Oto Finance Kota Magelang. [1511413026.pdf \(unnes.ac.id\)](https://unnes.ac.id/1511413026.pdf)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.