



## **PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BIDANG PENGELOLAAN SAMPAH DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TASIKMALAYA**

Aura Azzahra Aprilla

Adi Kurnia, Yaman Suryaman

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

### **ABSTRAK**

Permasalahan lingkungan hidup semakin kompleks dan mendesak. Dinas lingkungan hidup sebagai garda pertama menghadapi permasalahan ini memerlukan sumber daya manusia yang kompeten. Namun, seringkali terdapat kesenjangan antara keterampilan ideal yang dibutuhkan dan keterampilan yang dimiliki pekerja jasa lingkungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki sejauh mana keterampilan karyawan memengaruhi produktivitas kerja dalam mencapai tujuan. Tujuannya adalah untuk menawarkan rekomendasi guna meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan masalah lingkungan. Metode survei digunakan sebagai data primer dalam penelitian ini, yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Nilai F hitung adalah 37,768 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, sebagaimana ditunjukkan oleh keluaran tabel ANOVA. Nilai ini secara signifikan lebih rendah daripada tingkat signifikansi 0,05 yang sering digunakan dalam penelitian sosial. Akibatnya, dapat disimpulkan Model regresi yang dikembangkan signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan adanya korelasi substansial antara kompetensi karyawan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, model yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh produktivitas terhadap kompetensi. Produktivitas kerja Divisi Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya telah dibuktikan melalui analisis regresi linier sederhana, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan penelitian dipengaruhi secara signifikan dan substansial oleh kompetensi karyawan. Model regresi tersebut secara statistik signifikan dan layak, sebagaimana dibuktikan oleh nilai F terhitung sebesar 37,768 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Kompetensi, Produktivitas dan Kedinasan

### **ABSTRACT**

*Environmental issues are becoming increasingly complex and urgent. The Environmental Agency, as the front line in addressing these issues, requires competent human resources. However, there is often a gap between the ideal skills needed and the actual skills possessed by environmental service workers. The objective of this investigation is to investigate the extent to which employee skills impact work productivity in the pursuit of organizational objectives. The result will be recommendations to enhance the efficacy of employee performance in resolving environmental issues. The primary data source for this research is a survey, and it employs a quantitative approach. The F value of 37.768 with a significance value (Sig.) of 0.000 was determined from the ANOVA output table. This level of significance is significantly lower than the standard threshold of 0.05 that is frequently employed in social research. Consequently, it can be inferred that the regression model that was constructed is statistically significant. In other words, there is a genuine correlation between Work Productivity and Employee Competence. Consequently, the*



*model employed in this investigation is suitable and capable of elucidating the impact of productivity on competence. In the Waste Management Division of the Environmental Agency of Tasikmalaya City, employee competence has a substantial and significant impact on work productivity, as indicated by the results of the study conducted using simple linear regression analysis. This is supported by the significance value of 0.000 and the F value of 37.768., indicating that the regression model is statistically valid and reliable.*

*Keywords: Competence, Productivity, Public Agency*

## **PENDAHULUAN**

Permasalahan lingkungan hidup semakin kompleks dan mendesak. Dinas lingkungan hidup sebagai garda pertama menghadapi permasalahan ini memerlukan sumber daya manusia yang kompeten. Namun, seringkali terdapat kesenjangan antara keterampilan ideal yang dibutuhkan dan keterampilan yang dimiliki pekerja jasa lingkungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki sejauh mana keterampilan karyawan memengaruhi produktivitas kerja dalam mencapai tujuan, sehingga menawarkan panduan tentang cara meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam menangani isu-isu lingkungan.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan sejauh mana kecakapan personel layanan lingkungan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan memahami hubungan kompetensi dan produktivitas diharapkan dapat membantu program pengembangan desain manajemen keterampilan yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Teori sumber daya manusia menekankan pentingnya kompetensi sebagai faktor penentu kinerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengintegrasikan teori tersebut ke dalam praktik kerja lapangan khususnya di bidang jasa lingkungan. Dengan menganalisis data primer yang diperoleh dari pekerja jasa lingkungan, penelitian Diharapkan hal ini akan memberikan sumbangan empiris bagi kemajuan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai menjadi tantangan utama upaya Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya dalam mengatasi masalah meningkatnya sampah dan pencemaran sungai. Berdasarkan hasil survei awal, ditemukan adanya kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan dengan keterampilan yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pentingnya mempengaruhi keterampilan, seperti pengetahuan teknis, keterampilan dan keterampilan komunikasi, memecahkan masalah, terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan program lingkungan hidup. Badan Lingkungan Hidup diharapkan menerima rekomendasi konkret dari temuan investigasi ini untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengoptimalkan kinerja organisasi.

Landasan utama untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi adalah kompetensi karyawan. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan berbanding lurus dengan tingkat kualifikasinya. Kompetensi dicirikan oleh tiga komponen utama: sikap, keterampilan, dan pengetahuan. Dengan memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang tugasnya, keterampilan yang tepat dan sikap positif terhadap pekerjaan, seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif.



Pentingnya kompetensi tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang kompeten dapat menghasilkan inovasi baru, mengambil keputusan yang lebih baik dan beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan daya saing organisasi dalam pasar yang semakin kompetitif.

Untuk meningkatkan keterampilan pegawainya, organisasi harus melakukan berbagai upaya. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu metode paling efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Selain itu, karyawan dapat meningkatkan kapabilitas mereka melalui pendampingan, rotasi kerja, dan evaluasi kinerja yang konsisten. Organisasi dapat menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas untuk menghadapi tantangan masa depan dengan menawarkan kesempatan untuk pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan.

Produktivitas pegawai merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Semakin tinggi tingkat produktivitas, semakin efektif organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Produktivitas yang tinggi tidak hanya mempengaruhi peningkatan keuntungan, tetapi juga kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Pegawai yang produktif dapat menyelesaikan tugas mereka lebih cepat dan efisien, sehingga memungkinkan mereka memberikan layanan pelanggan yang lebih baik. Selain itu, produktivitasnya juga tinggi berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan dan memperkuat posisi kompetitifnya di pasar.

Motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan teknologi merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja. Produktivitas juga dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang suportif, aman, dan nyaman. Karyawan dapat didorong untuk meningkatkan kinerja mereka melalui kepemimpinan yang efektif. Selain itu, remunerasi yang adil dan menarik, pelatihan yang berkelanjutan, dan penggunaan teknologi tepat guna juga dapat meningkatkan produktivitas.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, organisasi dapat melakukan berbagai upaya. Salah satu solusinya adalah dengan menetapkan tujuan yang jelas dan realistis. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan akan diberikan arahan yang jelas melalui penetapan tujuan yang jelas. Selain itu, memberikan otonomi kepada pegawai, membangun tim yang kuat, memberikan evaluasi dan melakukan review kinerja secara berkala juga dapat meningkatkan produktivitas.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya merupakan instansi pemerintah daerah yang mempunyai tanggung jawab besar dalam menjaga kualitas lingkungan hidup di wilayahnya. Tugas utama departemen ini adalah menjamin kebersihan, Kesehatan, dan kelestarian lingkungan sehingga masyarakat dapat hidup damai dan sejahtera. Dalam menjalankan tugasnya, badan ini mengelola sampah, mengendalikan pencemaran, melestarikan alam, menegakkan aturan lingkungan hidup, dan memberikan edukasi kepada masyarakat. Tujuan dari segala upaya yang dilakukan departemen ini adalah untuk menciptakan lingkungan yang bersih, sehat dan Lestari sehingga Kota Tasikmalaya menjadi tempat tinggal yang nyaman dan mendukung Pembangunan berkelanjutan.

Landasan hukum yang mengatur keberadaan dan fungsi pokok Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya bersumber dari berbagai peraturan perundang-undangan, baik ditingkat pusat maupun daerah. undang-undang dan peraturan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1997 pengelolaan Lingkungan

Hidup menjadi landasan utama pengelolaan lingkungan hidup di Indonesia, termasuk Kota Tasikmalaya. Selain itu, peraturan pengaturan pemerintah dan daerah mengatur secara lebih spesifik tugas, fungsi dan wewenang Dinas Lingkungan Hidup. Kehidupan peraturan daerah Kota Tasikmalaya yang berkaitan dengan lingkungan hidup, seperti peraturan mengenai pengelolaan sampah, pencemaran dan perlindungan Kawasan lindung, menjadi pedoman bagi Dinas Lingkungan Hidup dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kegiatan yang dilakukan Dinas Lingkungan hidup Kota Tasikmalaya mendapat landasan hukum yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Secara umum struktur organisasi ini terdiri dari beberapa bagian utama seperti perencanaan, pengelolaan limbah, pengendalian pencemaran dan perlindungan lingkungan hidup. Masing-masing bagian memiliki kewajiban dan tanggung jawab tertentu yang sesuai dengan perannya. Kepala dinas, seperti halnya manajer puncak, bertanggung jawab atas semua aktivitas yang dilakukan. Dibawah kepala dinas terdapat beberapa bidang atau subbagian yang dipimpin oleh seorang kepala lapangan atau kepala bagian. Struktur organisasi ini terstruktur secara hierarki, dengan garis komando yang jelas, memudahkan koordinasi dan pengawasan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam era yang semakin kompetitif, manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Mengelola aset manusia ini merupakan ilmu dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM mencakup proses yang lebih kompleks daripada sekadar mengelola karyawan; SDM juga mencakup penciptaan lingkungan kerja yang positif, motivasi karyawan, dan pengembangan potensi mereka untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang paling berarti bagi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan investasi yang berharga bagi suatu organisasi, menurut Purba dkk. (2023). Mereka harus dipersiapkan dan dipelihara untuk memastikan kelangsungan hidup, eksistensi, dan perkembangan organisasi sesuai dengan kebutuhannya, serta untuk menjaga profesionalisme dan kapabilitas mereka dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Sutrisno, 2023), sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan kerja (rasio, sentimen, dan niat).

Lebih lanjut, Sinambela (2016) mendefinisikan administrasi Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pemanfaatan, pengembangan, penilaian, remunerasi, dan administrasi individu anggota suatu organisasi atau sekelompok karyawan. Menurut Hasibuan (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Organisasi modern pada dasarnya berfokus pada manajemen sumber daya manusia (SDM). Manusia telah menjadi aset yang sangat berharga di era yang semakin kompetitif. Proses kompleks dimasukkan ke dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mengoptimalkan potensi manusia, yang tidak terbatas pada manajemen karyawan. Dengan kata lain, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seni dan ilmu mengawasi sumber daya manusia, yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kepuasan karyawan, sehingga mendorong mereka untuk

memberikan upaya terbaik. Organisasi akan memperoleh keuntungan jangka panjang dari investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

MSDM (Rodiyah I, 2020) dianggap sebagai katalisator peningkatan kualitas layanan dan produktivitas. Oleh karena itu, divisi organisasi yang bertanggung jawab atas MSDM harus memiliki sistem penggajian dan promosi yang sama menariknya. Sistem penggajian dan promosi yang transparan dan efisien harus mampu menginformasikan karyawan tentang kualifikasi untuk penilaian kinerja. Mekanisme penggajian dan promosi merupakan komponen penting dari implementasi MSDM yang efektif.

Organisasi dapat secara efektif mencapai tujuan bisnis mereka, beradaptasi dengan perubahan, dan memperoleh keunggulan kompetitif melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Singkatnya, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting bagi kinerja dan pengembangan organisasi yang optimal. Kompetensi adalah kapasitas individu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan keterampilan dan atributnya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk peran tertentu.

Busro (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai faktor internal, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang digunakan karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya, yang sangat penting untuk mencapai hasil yang sesuai dengan strategi bisnis organisasi (Rahadi dkk., 2021).

Menurut Suryana (2006), kompetensi atau kemampuan wirausaha ditunjukkan oleh tekad dan kemampuan mereka untuk mendirikan usaha (start-up), kemampuan mereka untuk berinovasi (kreativitas), dan kemampuan mereka untuk berkreasi, kemauan dan kemampuan untuk mengejar peluang (opportunity), keberanian dan kemampuan mengambil risiko (risk-taking), serta kapasitasnya untuk menghasilkan ide dan mengumpulkan sumber daya.

Edison et al. (2022) juga menegaskan bahwa "Kompetensi adalah kapasitas individu untuk unggul dalam suatu pekerjaan dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya." Kompetensi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara efektif, berdasarkan pendapat para ahli. Kompetensi tidak terbatas pada pengetahuan teoretis; kompetensi juga mencakup kapasitas praktis untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam skenario dunia nyata. Selain itu, kompetensi juga mencakup sikap dan perilaku yang mendorong kinerja optimal. Keterampilan yang dibutuhkan seseorang akan menjadi itu bervariasi menurut jenis pekerjaan dan tingkat tanggung jawab. Bagaimana pun, pada umumnya keterampilan yang baik akan membuat seseorang dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien serta membuahkan hasil yang bermutu. Baik dalam konteks pekerjaan, kewirausahaan, maupun peran lainnya, kompetensi merupakan faktor kunci yang menentukan kesuksesan seseorang.

Dimensi kompetensi pegawai merupakan sebuah struktur yang menggambarkan berbagai faktor yang menunjukkan kemampuan seorang individu dalam pelaksanaan tanggung jawab dan kewajiban mereka di tempat kerja. Faktor-faktor ini mencakup kemampuan, sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang saling terkait.



Sesuai dengan (Rahadi dkk., 2021), Kompetensi Karyawan adalah kompilasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut pribadi yang dapat diamati dan diukur yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan, oleh karena itu, kesuksesan organisasi. Untuk memahami kompetensi, penting untuk menetapkan beragam komponen kompetensi.

a. Pengetahuan adalah pengakuan akan fakta, kebenaran, dan prinsip yang telah diperoleh melalui pendidikan formal dan/atau pengalaman. Penerapan dan penyebaran basis pengetahuan seseorang sangat penting bagi kesuksesan individu dan organisasi.

b. Keterampilan adalah kecakapan atau ketangkasan berbasis pelatihan khusus dalam operasi mental atau proses fisik yang dikembangkan; kinerja yang sukses adalah hasil dari pelaksanaan keterampilan ini.

c. Kemampuan adalah kapasitas atau bakat untuk terlibat dalam aktivitas fisik atau mental yang sering dikaitkan dengan profesi atau pekerjaan tertentu, seperti pemrograman komputer, perpipaan, dan kalkulus. Meskipun organisasi mungkin mahir dalam mengevaluasi hasil, keterampilan, dan pengetahuan kinerja individu, mereka seringkali gagal mengakui kemampuan atau bakat karyawan mereka, terutama yang tidak terbatas pada desain pekerjaan konvensional.

Menurut Mangkunegara (2005), kompetensi mencakup tiga komponen: bakat, keterampilan, dan pengetahuan.

Elemen-elemen berikut harus dipenuhi oleh seorang karyawan untuk memenuhi persyaratan kompetensi, menurut Edison E dkk. (2022):

1. Pengetahuan.

Memiliki pemahaman yang diperoleh melalui pendidikan resmi dan/atau pelatihan serta kursus yang relevan dengan bidang kerjanya.

2. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan dalam bidang pekerjaannya dan dapat mengelola tugas tersebut dengan rinci. Namun, di samping menjadi ahli, ia juga harus memiliki keterampilan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat dan secara efektif.

3. Sikap.

Menjunjung tinggi norma organisasi dan mempertahankan sikap yang positif, termasuk ramah dan sopan, dalam setiap tindakan. Sikap ini tak terpisahkan dari tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan benar, dan merupakan komponen krusial bagi layanan, serta dapat memengaruhi reputasi perusahaan atau organisasi.

Di zaman yang semakin kompetitif ini, produktivitas menjadi sumber daya yang sangat berharga. Individu dan dunia usaha harus terus meningkatkan produktivitasnya agar dapat bertahan hidup. dan berkembang. Produktivitas, Istilah ini sering dijumpai di tempat kerja dan merupakan metrik yang menilai keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sederhananya, produktivitas adalah rasio sumber daya yang digunakan (input) terhadap hasil yang diperoleh (output...).

Produktivitas kerja adalah konsep yang menggambarkan korelasi antara input yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk dan output yang dihasilkan, menurut Tsauri (2013). Produktivitas dinilai dengan memeriksa kuantitas output yang mampu dihasilkan setiap karyawan dalam satu bulan tertentu. Seorang karyawan dianggap produktif jika ia mampu menghasilkan lebih banyak produk daripada rekan-rekannya dalam jangka waktu yang sama.



Produktivitas, sebagaimana didefinisikan oleh (Pahrudin dkk., 2013), adalah hubungan antara output yang dihasilkan melalui faktor-faktor produksi dan input—termasuk personel, mesin, lahan, energi, dan bangunan. Produktivitas bukan semata-mata fungsi kuantitas atau kualitas; melainkan, merupakan rasio yang menunjukkan besarnya output per unit input. Produktivitas adalah rasio keluaran dalam bentuk produk atau jasa terhadap masukan dalam bentuk manusia, modal, bahan, bahan baku, dan tenaga kerja, menurut (Bahri S et al., 2013).

Menurut Sinungan (Purba et al., 2023) arti dari kata produktivitas adalah tahapan *step by step* yang berkelanjutan dalam menghasilkan produk atau jasa. Sehingga produktivitas merupakan pengkajian antara hasil penjumlahan dari *output* (luaran) yang telah dikeluarkan dengan hasil penjumlahan dari *input* (masukan). Maka kata produktivitas berkaitan dengan hasil *input* maupun *output*.

Produktivitas, sebagaimana didefinisikan oleh (Panjaitan, 2017), adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara kuantitas produk dan jasa yang dihasilkan dengan sumber daya (tenaga kerja, modal, lahan, dll.) yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Konsensus di antara para ahli adalah bahwa produktivitas adalah metrik yang mengukur rasio antara sumber daya yang digunakan (*input*) dan hasil yang dicapai (*output*). Pentingnya efisiensi dalam mencapai produktivitas tinggi ditegaskan oleh para ahli yang telah disebutkan sebelumnya. Pertumbuhan produktivitas didorong oleh peningkatan sistem kerja dan keterampilan tenaga kerja, serta optimalisasi pemanfaatan energi, material, dan waktu, berfokus pada pencapaian tujuan sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya. Sinungan melihat produktivitas sebagai proses berkelanjutan yang melibatkan evaluasi input dan *output*. Sementara itu, Panjaitan menggarisbawahi korelasi antara sumber daya yang digunakan dan hasil yang diperoleh.

Para ahli ini umumnya menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan konsep penting dalam berbagai disiplin ilmu dan dapat ditingkatkan melalui berbagai metode, termasuk optimalisasi pemanfaatan sumber daya, peningkatan proses kerja, dan pengembangan keterampilan tenaga kerja.

Produktivitas umumnya didefinisikan sebagai rasio output terhadap input, menurut Busro (2017).

Produktivitas sangat penting bagi personel di perusahaan, menurut (Qomariah, 2020). Produktivitas kerja diharapkan menghasilkan penyelesaian tugas yang efektif dan efisien, yang pada akhirnya diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Untuk mengevaluasi produktivitas tenaga kerja, indikator-indikator berikut diperlukan:

- a) Keterampilan: Kecakapan dan profesionalisme seorang karyawan merupakan penentu signifikan kemampuan mereka.
- b) Meningkatkan hasil yang telah dicapai: hasilnya nyata, baik bagi individu yang melakukan pekerjaan maupun bagi individu yang merasakan manfaatnya.
- c) Antusiasme kerja: keinginan untuk meningkatkan kinerja dari hari sebelumnya.
- d) Pengembangan diri: Penilaian terhadap tantangan dan harapan yang ada di depan merupakan kunci untuk mencapai pengembangan diri.
- e) Kualitas: Kualitas kerja karyawan ditunjukkan oleh hasil kerja mereka.
- f) Efisiensi: rasio hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan.

Berikut ini adalah indikator produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2010):



1. Kapasitas: Profesionalisme dan kemampuan seorang karyawan merupakan faktor yang memengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Hal ini memungkinkan mereka untuk memenuhi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai: Mengejar peningkatan hasil yang telah dicapai. Hasilnya nyata bagi individu yang melakukan tugas dan individu yang memperoleh manfaat darinya.

3. Semangat Kerja: Metrik ini dapat dipastikan dengan membandingkan hasil hari ini dengan hasil hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri: Karyawan terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka dengan terlibat dalam pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dicapai dengan mempertimbangkan tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Pentingnya pengembangan diri meningkat seiring dengan meningkatnya tantangan. Harapan untuk pengembangan akan berdampak signifikan pada motivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5. Kualitas: Secara konsisten berupaya untuk meningkatkan kualitas produk kami melampaui kondisi saat ini. Akibatnya, tujuan peningkatan kualitas adalah untuk mencapai hasil yang paling menguntungkan, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan dan karyawannya.

6. Manajemen Waktu: Pastikan waktu digunakan secara efisien di tempat kerja dan tidak terbuang sia-sia. Salah satu cara untuk meningkatkan efikasi kerja adalah dengan menghemat waktu.

7. Penganggaran sangat penting untuk keberhasilan manajemen ketenagakerjaan. Prioritas kebutuhan sangat penting untuk mencegah pemborosan.

8. Penghematan Sumber Daya: Manajemen sumber daya langka yang efisien mengharuskan prioritas setiap kebutuhan dan penggunaan sumber daya yang ada secara hemat.

Produktivitas didefinisikan sebagai rasio keluaran (hasil) terhadap masukan (sumber daya). Di tempat kerja, produktivitas sangat penting; terdapat banyak metode untuk mencapai produktivitas tinggi, antara lain kemampuan karyawan, semangat kerja, pengembangan diri dan tentunya kualitas hasil kerja. Dengan kata lain, produktivitas bukan hanya tentang melakukan sesuatu, namun juga tentang mengetahui bagaimana melakukannya. Tugas tersebut terlaksana secara efektif dan efisien. Indikator seperti kemampuan, Tingkat produktivitas karyawan dapat dinilai melalui penilaian terhadap hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi.

## **METODE PENELITIAN**

Sumber data utama untuk penelitian ini adalah metode survei dan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel probabilitas diterapkan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang menjamin bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2022).

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau klausa antara satu variabel independen dan satu variabel dependen, sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2018). Persamaan umum untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan: Y = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksi  
an adalah nilai Y ketika X sama dengan nol (nilai konstan).

b adalah angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan kenaikan atau penurunan variabel dependen sebagai fungsi dari variabel independen. Nilai positif untuk b menunjukkan kenaikan, sedangkan nilai negatif untuk b menunjukkan penurunan.

X adalah subjek dalam variabel independen dengan nilai tertentu.

SPSS Versi 25 diimplementasikan dalam penelitian ini untuk menganalisis data statistik.

Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian yang sedang diteliti, menurut (Machali, 2021). Pengujian hipotesis statistik adalah proses yang memungkinkan penentuan apakah hipotesis yang sedang diteliti akan ditolak atau tidak. Hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha/H1) adalah dua kategori hipotesis yang ditemui dalam pengujian hipotesis. Pengolahan data statistik dilakukan menggunakan SPSS Versi 25 untuk melakukan Uji Signifikansi (Uji F) dan Uji Koefisien Regresi (Uji t) guna menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Uji F atau uji Nilai Signifikansi (Sig.) dapat digunakan untuk menetapkan tingkat signifikansi atau linearitas suatu regresi. Uji Sig. merupakan pendekatan yang paling mudah, dengan ketentuan sebagai berikut: Nilai Sig. kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi linear, dan sebaliknya. Rumus uji signifikansi (Uji F) digunakan untuk mengevaluasi signifikansi suatu hubungan, menurut (Sugiyono, 2019):

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) n - k - 1}$$

Keterangan: Fh: Nilai F Tertentu R2: Koefisien Korelasi Berganda k: Jumlah Variabel Bebas n: Jumlah Anggota Sampel Hipotesis

Ho: Model regresi Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya bersifat non-linier atau signifikan, ditunjukkan dengan nilai  $\rho = 0$ .

Ha: Model regresi Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya bersifat linier atau signifikan, ditunjukkan dengan nilai  $\rho \neq 0$ .

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat (Y). Signifikansi hubungan tersebut dinilai menggunakan rumus uji statistik-t, sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2019)

$$t_{hitung} = \frac{R \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan: t: nilai t yang dihitung

r: koefisien korelasi

n: jumlah sampel

1. Ho diterima jika nilai t dengan probabilitas korelasi 2-ekor yang signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05.



2. Sementara itu, jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi 2-ekor yang signifikan melebihi tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05,  $H_0$  ditolak.

3. Hipotesis Statistik 1. Variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan, sebagaimana dibuktikan oleh  $H_0$ : 2) Variabel independen (X) memiliki pengaruh yang substansial terhadap variabel dependen (Y), sebagaimana dibuktikan oleh  $H_0: r_s \neq 0$ . Nilai  $r_s = 0$ .

## HASIL PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	item	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
Kompetensi Pegawai (X)	X.1	0,726	0.250	Valid
	X.2	0,642	0.250	Valid
	X.3	0,706	0.250	Valid
	X.4	0,620	0.250	Valid
	X.5	0,671	0.250	Valid
	X.6	0,520	0.250	Valid
	X.7	0,570	0.250	Valid
	X.8	0,685	0.250	Valid
	X.9	0,671	0.250	Valid
	X.10	0,722	0.250	Valid
	X.11	0.583	0.250	Valid
	X.12	0.335	0.250	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.13	0,505	0.250	Valid
	Y.14	0,579	0.250	Valid
	Y.15	0,676	0.250	Valid
	Y.16	0,660	0.250	Valid
	Y.17	0,566	0.250	Valid



	Y.18	0,649	0.250	Valid
	Y.19	0,619	0.250	Valid
	Y.20	0,468	0.250	Valid
	Y.21	0,496	0.250	Valid
	Y.22	0,674	0.250	Valid

Untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner Uji validitas dilakukan untuk memastikan variabel yang diteliti terukur secara akurat. Kedua variabel dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y) dan Kompetensi Karyawan (X). Untuk masing-masing variabel, nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel sebesar 0,250. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung semua item pada kedua variabel melebihi  $r$  tabel. Selanjutnya, semua item dinyatakan valid dan relevan untuk penelitian ini untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat.

#### Reliability Statistics

Kompetensi Pegawai	N of Items
.851	12

#### Reliability Statistics

Produktivitas Pegawai	N of Items
.781	10

Pengujian reliabilitas digunakan untuk memastikan sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,851 diperoleh untuk variabel Kompetensi Karyawan dalam pengujian reliabilitas yang mencakup 12 item. Nilai ini melebihi standar minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen mempertahankan tingkat reliabilitas yang konsisten dan tinggi. Sebaliknya, variabel Produktivitas Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781 dan terdiri dari total 10 elemen. Instrumen untuk mengukur Produktivitas Karyawan tergolong reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan, karena nilai ini juga melampaui ambang batas yang ditetapkan.

#### ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.124	1	507.124	37.768	.000 <sup>b</sup>
	Residual	993.613	74	13.427		
	Total	1500.737	75			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

Analisis regresi linier sederhana diterapkan untuk mengetahui dampak satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui dampak Produktivitas Kerja, variabel dependen, terhadap Kompetensi

Karyawan, variabel independen, dalam konteks penelitian ini. Hasil ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 37,768 dengan tingkat signifikansi atau nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang dikembangkan signifikan secara statistik.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.919	3.337	6.269	.000
	Kompetensi	.485	.079	.581	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hubungan antara variabel bebas, Kompetensi, dan variabel terikat diilustrasikan dalam tabel Koefisien melalui hasil analisis regresi linier sederhana, yaitu Produktivitas. Dalam tabel tersebut, terdapat dua baris utama yang menunjukkan nilai koefisien regresi, yaitu baris untuk konstanta (intersep) dan baris untuk variabel Kompetensi.

Pada baris pertama, nilai konstanta (Constant) sebesar 20.919 dengan nilai signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa apabila nilai Kompetensi bernilai nol, maka nilai Produktivitas yang diperkirakan atau diprediksi adalah sebesar 20.919. Karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka nilai tersebut signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa konstanta secara nyata berkontribusi dalam model regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.338	.329	3.66431

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

cenderung meningkat.

Variabel Kompetensi menjelaskan sekitar 33,8% variasi Produktivitas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,338. Dengan kata lain, kompetensi karyawan menyumbang 33,8% variasi produktivitas kerja, sementara 66,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diperhitungkan dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Kompetensi memiliki dampak yang substansial, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mempunyai pengaruh yang besar dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. Model regresi tersebut signifikan dan valid secara statistik, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 37,768 dan nilai signifikansi 0,000.

Nilai R-square sebesar 0,338 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berkontribusi sekitar 33,8% terhadap variasi produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas. Dengan kata lain, variasi tingkat

kompetensi berkontribusi lebih dari sepertiga fluktuasi produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga dan Pandji. (2000). Rineka Cipta. Manajemen Bisnis. Jakarta.
- Bahri, S., Pahrudin, A., dan Suryanto, T. (2013). Investigasi Pengaruh Employee Engagement dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja. Cerakan Ali Imron.
- Busro, M. (2017). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Grup Prenadamedia.
- Edison E, Anwar Y, dan Komariyah I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi dan Pegawai. Alfabeta 2017.
- Enny. (2019). Pers Manajemen UBHARA. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, M. (2021). Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Ibrahim Meimoun. (2016). Hubungan Kompetensi Dosen dengan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta: Manajemen Sumber Daya Manusia. Fahmis Pustaka.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Perencanaan, Pelaksanaan, dan Analisis Penelitian Kuantitatif. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. (2005). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaman Kadar. (2014). Manajemen Personalialia. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Pahrudin, A., Suryanto, T., dan Bahri, S. (2013). Kajian Dampak Pengawasan dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di IAIN Raden Intan Lampung. Perpustakaan Ali Imron.
- Pasaribu, Benny S., dan Herawati, A. (2022). Metodologi Penelitian. Media Edu Pustaka.
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, Febriana, A., Rasmani, R., Hanum, F., Jaya, R.K., Martha, D., Irawan, R., Luturmas, Y., dan Setiawan, R. (2023). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Global Eksekutif Teknologi.
- N.Qomariah (2020). CV. Pustaka Abadi. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Kajian Empiris.
- Rahadi, D.R., Susuilowati, E., Farid, M., dan Ilkom, M. (2021). CV. Kompetensi Sumber Daya Manusia. Lentera Ilmu Mandiri Tahun 2021.
- Rodiyah I, dan Agustina I F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Hariyanto D & Abadi T W, Eds.). Pers Umsida.
- Prof.Dr.L.P.Sinambela (2016). Membangun Tim Kerja yang Kuat untuk Meningkatkan Kinerja: Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- (2018) Sugiyono. Alfabet. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif serta penelitian dan pengembangan. Alfabet. Sugiyono. (2022a). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif serta penelitian dan pengembangan. Alfabeta, cv. Sugiyono. (2022b). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif serta penelitian dan pengembangan. Penerbit ALFABETABandung.
- Suryana (2006). Pedoman Praktis, Tips, dan Proses Sukses Berwirausaha. Jakarta; Salemba Empat.

- Sutrisno. (2023). Edy, Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Budaya organisasi. Sutrisno Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. KENYA.
- Tsauri, S. (2013). STAIN Jember Pers. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Widodo, S., Ladyani, Festy, Astrianto, La Ode, dan Dalfian. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian. CV. Sains Tekno. Langsung.

#### JURNAL

- Dewi, F. V. (2019). Dampak Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda, Tata Niaga.
- Guntara, I. R., Yazid, T. P., dan Rummyeni. (2023). Strategi Komunikasi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Kampar Menuju Kota Layak Anak Tingkat Pertama. Jurnal Pelayanan Publik dan Tata Kelola, (4).
- Panjaitan, M. (2017). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Vol. 3, No. 2, hlm. 1-5. Jurnal Manajemen