

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, karena berguna untuk menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberadaan SDM yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan dan strategi organisasi (Idrus, 2023). Tanpa dukungan SDM yang kompeten dan berkomitmen, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kebutuhan strategis bagi setiap organisasi. Upaya peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Ismunandar, 2025). Kualitas SDM yang baik akan tercermin pada tingkat produktivitas kerja pegawai, yang menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan public (Jailani dan Akhyar, 2021). Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output sesuai dengan standar mutu dan waktu yang ditetapkan (Wau, 2022).

Keberhasilan pembangunan daerah dan kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada performa birokrasi yang responsif dan produktif. Pesatnya pembangunan di wilayah Provinsi Kepulauan Riau khususnya, Kabupaten Karimun menghadapi tantangan besar yang dihadapi adalah bagaimana mengoptimalkan perawatan lingkungan serta menekan peningkatan volume sampah yang terus meningkat. Tantangan dalam menekan volume sampah dan menjaga kelestarian

alam merupakan prioritas strategis Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun. Institusi ini memegang peran krusial, baik sebagai pengawas maupun penggerak perubahan, dalam mengimplementasikan tata kelola lingkungan yang bersih dan sehat demi kepentingan generasi mendatang.

Masyarakat saat ini cenderung mengharapkan pelayanan yang cepat, tepat, aman, dan efisien, sejalan dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi . Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi, termasuk organisasi sektor publik, untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dan bersaing secara kompetitif (Karaman Pongtuluran, 2026). Secara normatif, peran strategis Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun telah ditegaskan dalam Peraturan Bupati Karimun Nomor 98 Tahun 2022, yang memandatkan instansi untuk membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup. Dalam menjalankan amanat tersebut, instansi mengemban fungsi krusial mulai dari perumusan kebijakan teknis, pengawasan pelayanan umum, hingga pelaksanaan operasional dan administrasi ketatausahaan. Keberhasilan dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat, peningkatan Kepercayaan dan Kepuasan Peserta tersebut ditentukan oleh pendekatan yang digunakan konsekuensi atas pendekatan kualitas jasa suatu produk atau jasa menjadi hal yang utama bagi strategi organisasi untuk mempertahankan diri dan mencapai kesuksesan dalam menghadapi tantangan global (Yudiansyah, *et al.*, 2018).

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun, tuntutan tersebut menjadi semakin nyata mengingat karakteristik wilayah kepulauan yang memiliki

kerentanan ekologis tinggi. Produktivitas pegawai dalam mengawal regulasi lingkungan menuntut dukungan sarana prasarana yang memadai guna menjangkau luas wilayah kerja, serta penguasaan kompetensi teknis yang spesifik. Selain faktor fisik dan keahlian, dorongan internal berupa motivasi kerja menjadi katalisator penting tanpa motivasi yang kuat, ketersediaan fasilitas dan keahlian teknis tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Dalam konteks hubungan antarvariabel, sarana prasarana, kompetensi, dan motivasi kerja diduga berperan sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Ketiga variabel ini dalam teori ditarik kesimpulan bahwa sarana prasarana, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai. (Armstrong dan Taylor, 2014)

Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, sikap, dan motivasi kerja pegawai, sedangkan faktor eksternal mencakup kebijakan organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja (Sedarmayanti, 2018). Di antara faktor-faktor tersebut, pelatihan dan sarana prasarana kerja merupakan dua aspek penting yang secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Produktivitas kerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta pegawai dalam organisasi persatuan waktunya. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk)

yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Nendah *et al.*, 2025).

Peningkatan produktivitas kerja merupakan pilar fundamental bagi Dinas Lingkungan Hidup dalam mewujudkan tata kelola lingkungan yang berkelanjutan. Pencapaian target kinerja pelayanan publik ini sangat bergantung pada kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga pendukung di lapangan. Mengingat kompleksitas pengawasan lingkungan serta pengelolaan limbah dikelola langsung oleh sumber daya manusia, maka peningkatan kapasitas individu dalam menghasilkan output kerja yang responsif dan efisien menjadi faktor penentu keberhasilan dinas dalam mencapai target Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH). Namun, pencapaian target tersebut secara empiris masih menghadapi kendala, salah satunya tercermin dari tingkat kedisiplinan pegawai melalui data absensi. Fenomena fluktuasi kehadiran ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan penggunaan waktu kerja efektif, yang secara langsung berdampak pada capaian produktivitas organisasi. Kondisi tingkat absensi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai DLH Kabupaten Karimun (2021-2025)

Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi/Kehadiran
2021	44	64.61%
2022	60	80.40%
2023	61	74.53%
2024	55	79.68%
2025	60	66.81%
Rata-Rata		73,21%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun, 2026 (diolah).

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi mengalami fluktuasi yang cukup tinggi, dengan puncaknya terjadi pada tahun 2022 sebesar 80,40% dan kembali meningkat pada tahun 2024 mencapai 79,68%. Tingginya angka absensi ini merupakan indikasi adanya masalah pada aspek produktivitas kerja, di mana kehadiran pegawai secara rata-rata baru mencapai 73,21% karena tingkat kehadiran dikatakan baik apabila mencapai 95% - 100% dengan selisih capaian sebesar 21,79%. Kondisi seperti ini belum dikatakan optimal sehingga dapat mengurangi produktivitas kerja di kantor maupun di lapangan. Kondisi ini diduga berkaitan erat dengan keterbatasan sarana prasarana penunjang kerja, belum optimalnya kompetensi individu dalam mengelola beban kerja, serta fluktuasi motivasi kerja pegawai dalam mencapai target IKLH yang ditetapkan.

Sarana adalah komponen atau tambahan yang bekerja di latar belakang untuk mendukung proses koordinasi kegiatan fungsi kerja, sedangkan prasarana adalah setiap barang yang digunakan untuk memungkinkan operasi kerja yang sedang berlangsung dilakukan. Prasarana tidak akan memungkinkan tujuan organisasi tercapai dengan baik atau sempurna (Rosmini, 2024).

Ketersediaan sarana dan prasarana kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas pegawai. Sarana dan prasarana kerja yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal (Sedarmayanti, 2018). Namun, keterbatasan sarana dan prasarana kerja dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, menurunkan produktivitas kerja serta, Fasilitas kerja yang

tidak memadai juga mengakibatkan pekerjaan yang harus dilakukan ulang atau memerlukan waktu penyelesaian yang lebih lama.

Sarana dan prasarana berfungsi sebagai fasilitas penunjang operasional yang berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik, khususnya di bidang pengelolaan lingkungan hidup dan kebersihan daerah. Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja tersebut, diperlukan keselarasan antara jumlah sarana prasarana yang tersedia saat ini dengan volume beban kerja di lapangan. Berdasarkan data perencanaan dan daftar inventaris terbaru di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun, terdapat ruang pengembangan alokasi unit fasilitas berdasarkan skala prioritas kebutuhan operasional instansi, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Kondisi Sarana Prasarana

No	Sarana Prasarana Tersedia	Jumlah Unit/Barang Yang Tersedia	Kebutuhan	Kekurangan	Keterangan
Sarana					
1.	Kendaraan Angkut Sampah	12	10	0	Tidak Mendesak
2.	Alat Pemantau Kualitas Udara	0	1	1	Mendesak
3.	Alat Uji Kualitas Air (<i>Water Test Kit</i>)	0	1	1	Mendesak
4.	Kendaraan Operasional / Patroli	0	2	2	Mendesak
5.	Alat Pelindung Diri (APD)	600	0	0	Tidak Mendesak
6.	Sarana Edukasi (<i>Eco-Center</i>)	0	1	1	Tidak Mendesak
7.	Perangkat komputer	2	10	8	Mendesak
8.	Printer	10	15	5	Mendesak
8.	Alat Pemotong Rumput & Sensor Pohon	11	10	0	Tidak Mendesak
9.	<i>Dump Truck</i> Pengangkut Sampah	4	0	0	Tidak Mendesak
10.	<i>Arm Roll Truck</i> (Truk Kontainer)	9	0	0	Tidak Mendesak
11.	Alat Berat (<i>Excavator</i>) TPA	1	0	0	Tidak Mendesak
12.	Motor Roda Tiga (Tossa/Viars)	2	0	0	Tidak Mendesak
13.	Truk tangki air.	0	2	2	Tidak Mendesak
14.	Sistem Komputer Server	0	1	1	Tidak Mendesak
15.	<i>Software</i> SIP (Sistem Informasi Pengelolaan Sampah)	0	1	1	Mendesak
16.	Jembatan Timbang Digital (<i>Weighbridge</i>)	0	1	1	Mendesak
17.	Kamera Pengawas (CCTV) Kawasan TPA	0	8	8	Mendesak
18.	Mesin Pencacah Sampah & Pengayak Kompos	0	2	2	Tidak Mendesak
19.	Gas Meter / Detektor Gas Metana (CH ₄)	0	2	2	Mendesak

No	Sarana Prasarana Tersedia	Jumlah Unit/Barang Yang Tersedia	Kebutuhan	Kekurangan	Keterangan
Prasarana					
1.	Kantor Utama DLH	1	0	0	Tidak Mendesak
2.	Laboratorium Lingkungan	0	1	1	Mendesak
3.	Tempat Pemrosesan Akhir (TPA)	1	0	0	Tidak Mendesak
4.	Rumah Kompos	4	0	0	Tidak Mendesak
5.	TPS 3R	3	0	0	Tidak Mendesak
6.	Pembibitan (<i>Nursery</i>)	1	0	0	Tidak Mendesak
7.	Jaringan Internet	1	0	0	Tidak Mendesak
8.	Kantor UPT TPA Sampah	1	0	0	Tidak Mendesak
9.	Sel Pemrosesan Akhir (<i>Sanitary Landfill</i>)	1	0	0	Tidak Mendesak
10.	Kolam Pengolahan Air Lindi (<i>Leachate Treatment</i>)	1	0	0	Tidak Mendesak
Jumlah		665	68	36	

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun, 2026 (diolah).

Berdasarkan hasil penelitian lapangan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Karimun, ditemukan kesenjangan (*gap*) yang signifikan antara kondisi riil (*das sein*) dan kondisi ideal (*das sollen*) terkait ketersediaan sarana dan prasarana kerja. Secara akumulatif, terdapat total kekurangan sebanyak 36 unit sarana dan prasarana yang masuk dalam kategori mendesak, yang terbagi ke dalam beberapa sektor pelayanan berikut:

1. Sektor Pengawasan dan Pemantauan Lingkungan

Belum tersedianya Alat Pemantau Kualitas Udara (0 dari 1 unit) dan Alat Uji Kualitas Air/*Water Test Kit* (0 dari 1 unit). Defisit ini berimplikasi langsung pada lemahnya fungsi kontrol pencemaran lingkungan di Kabupaten Karimun.

2. Sektor Mobilitas Operasional

Ketiadaan Kendaraan Operasional/Patroli (0 dari 2 unit) yang berdampak pada penurunan radius jangkauan dan kecepatan respons pegawai terhadap aduan masyarakat.

3. Sektor Administrasi dan Digitalisasi Birokrasi

Kekurangan 8 unit computer dan 5 Unit yang menghambat efisiensi penyelesaian tugas-tugas administratif.

4. Sektor Pengelolaan Sampah Modern (TPA)

Belum tersedianya *Software* SIP, 1 unit Jembatan Timbang Digital (*Weighbridge*), serta minimnya kamera pengawas (CCTV) di kawasan TPA (0 dari 8 unit). Selain itu, ketiadaan 2 unit Gas Meter/Detektor Gas Metana (CH₄) meningkatkan risiko keselamatan kerja terhadap potensi ledakan atau keracunan gas.

5. Sektor Prasarana Laboratorium

Belum dimilikinya Laboratorium Lingkungan mandiri (0 dari 1 unit), sehingga instansi harus bergantung pada pihak ketiga. Hal ini menyebabkan tingginya biaya operasional dan lamanya waktu tunggu hasil analisis sampel.

Di sisi lain, beberapa komponen sarana prasarana tercatat telah memenuhi kebutuhan kuantitatif organisasi. Komponen tersebut meliputi ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) sebanyak 600 unit, kendaraan angkut sampah sebanyak 12 unit, serta keberadaan kantor utama dan fasilitas fisik TPA (seperti *Sanitary Landfill* dan Kolom Pengolahan Air Lindi). Sarana Prasana yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawainya. Ketika produktifitas pegawai telah tercapai maka organisasi dapat mengukur sejauh mana peningkatan produktifitas kerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh

antara sarana prasarana terhadap peningkatan produktifitas kerja pegawai (Yudiansyah, *et al.*, 2018)

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektifitas pekerjaan pegawai karena tanpa adanya kompetensi, maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Kompetensi merujuk pada perpaduan antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Ini mencakup penguasaan teknis terhadap bidang pekerjaan, kemampuan analisis dalam pemecahan masalah, serta kecakapan komunikasi dalam berkolaborasi. Kompetensi yang unggul merupakan fondasi utama dalam meningkatkan efisiensi dan inovasi guna mencapai target organisasi secara optimal. Adapun fenomena yang sering terjadi pada kompetensi pegawai adalah kesenjangan keterampilan (*skill gap*), di mana kemampuan yang dimiliki pegawai tidak lagi relevan dengan perkembangan teknologi atau tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, masalah ini mengakibatkan terjadinya hambatan dalam penyelesaian tugas dan rendahnya kualitas hasil kerja, serta menurunnya tingkat produktivitas karena proses kerja menjadi lebih lambat dan rentan terhadap kesalahan (*human error*). Adapun data partisipasi pegawai dalam kegiatan pelatihan tersebut dirinci pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3 Jumlah Peserta Pelatihan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup 2025

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Devisi	Tingkat Pendidikan			Jumlah
			SLTP/SLTA	S1	S2	
1.	Kesekretariatan	-	-	-	-	-
2.	Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	-	-	-	-	-
3.	Sistem Informasi Pengelolaan Sampah / Sejenisnya	-	-	-	-	-
4.	Tata Lingkungan dan Pertamanan	-	-	-	1	1
5.	Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup	-	-	1	-	1
6.	Penataan Hukum dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup	-	-	-	-	-
7.	Pengelolaan Sampah dan Limbah B3	-	-	-	-	-
8.	UPT TPA	-	-	1	-	1
Total						3

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun, 2026 (diolah).

Berdasarkan tabel di atas, saat ini tercatat 3 partisipasi pegawai yang tersebar di beberapa jenis pelatihan dengan keterwakilan 1 orang peserta di masing-masing bidang. Keterbatasan kuantitas ini merupakan bentuk penyesuaian logis, di mana alokasi instansi saat ini secara strategis lebih difokuskan pada program pelayanan publik serta pemenuhan kebutuhan daerah yang sifatnya lebih mendesak. Dominasi peserta dari jenjang S2 dan S1 menunjukkan bahwa dengan ruang anggaran yang efisien, optimalisasi potensi pegawai yang ada tetap diupayakan berjalan. Ke depan, seiring dengan dinamisnya skala prioritas daerah, perluasan kesempatan pengembangan kompetensi yang lebih merata bagi seluruh lapisan pegawai dapat terus diintegrasikan guna menjaga kesinambungan capaian kompetensi organisasi yang saat ini sudah berkategori baik.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik. Motivasi juga berpengaruh terhadap sikap dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan produktivitas. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang ada (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020).

Motivasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun menyatakan bahwa motivasi yang diberikan sudah baik. Adapun jenis motivasi yang dapat diberikan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.4 Jenis Motivasi di Berikan Kepada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup

No	Jenis Motivasi	Ada	Tidak Ada	Keterangan
1	Insentif / TPP	✓		Tunjangan
2	Aspirasi/Penghargaan	✓		Penghargaan
3	Pengembangan Karir	✓		Kesempatan Pelatihan

Sumber: data diolah (2026)

Data pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun memiliki 3 jenis motivasi yang berupa Insentif / TPP, Aspirasi / Penghargaan, dan Pengembangan Karir. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan beragam dan sesuai dengan hasil wawancara dengan pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun.

Realita di lapangan menunjukkan adanya ketimpangan antara tuntutan beban kerja administratif dengan dukungan sarana prasarana kantor yang tersedia. Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada tanggal 20 April 2026, ditemukan dua kendala utama. Pertama, sarana kerja keras (*hardware*) seperti komputer dan printer jumlahnya belum sebanding dengan kebutuhan pegawai di tiap bidang. Kedua, prasarana seperti kapasitas dan penataan ruang kerja saat ini dirasa masih kurang optimal dalam menampung seluruh aktivitas pelayanan kantor secara leluasa. Ketiga sarana pengangkutan sampah tidak selalu dalam kondisi prima akibat tingginya biaya perawatan armada.

Memahami bagaimana interaksi antara sarana prasarana, kompetensi, dan motivasi dalam memengaruhi output organisasi menjadi sangat penting untuk dikaji lebih mendalam. Di instansi pemerintah, produktivitas kerja aparatur merupakan indikator utama dalam keberhasilan pelayanan publik. Setiap pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Namun pada realitasnya, keterbatasan fasilitas kantor dan penataan ruang yang kurang optimal tersebut berpotensi menghambat ritme kerja pegawai. Hambatan teknis ini membuat penyelesaian tugas administratif memakan waktu lebih lama dari yang seharusnya, bahkan hingga menunda pencapaian target kerja organisasi. Oleh karena itu, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas menjadi bahan pertimbangan penting, karena penyelesaian kerja yang responsif dan efisien sangat diperlukan agar target kinerja pelayanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun tidak terabaikan. Berdasarkan observasi awal di Dinas

Lingkungan Hidup, ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan pada produktivitas kerja pegawai.

Pertama, terkait dimensi sarana dan prasarana, terlihat adanya ketidakseimbangan antara volume beban kerja administratif yang terus meningkat dengan ketersediaan fasilitas kantor yang memadai. Kondisi beberapa perangkat keras (*hardware*) yang mengalami depresiasi (penurunan fungsi/kerusakan) serta kapasitas ruang kerja yang kurang optimal menyebabkan keterlambatan mobilitas operasional staf. Akibatnya, alur penyelesaian tugas-tugas perkantoran seringkali membutuhkan waktu lebih lama dan target pelayanan administrasi harian tidak tercapai secara optimal.

Kedua, terdapat indikasi perlunya penyesuaian yang lebih spesifik antara keahlian teknis pegawai dengan meningkatnya kompleksitas tugas di lapangan. Tantangan ke depan adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan akselerasi kinerja organisasi, mengingat tuntutan pekerjaan teknis yang dinamis memerlukan pembaruan keterampilan (*upskilling*) secara berkala agar tidak terjadi celah pemahaman dalam implementasi kebijakan.

Ketiga, menjaga stabilitas motivasi muncul sebagai fenomena psikologis yang menentukan keberlanjutan produktivitas. Meskipun secara umum dorongan kerja pegawai berada pada arah yang positif, tantangan yang dihadapi organisasi adalah bagaimana menjaga stabilitas semangat kerja tersebut agar tetap berada pada level maksimal. Muncul gejala di mana fluktuasi kenyamanan suasana kerja serta kedinamisan sistem pengakuan terhadap prestasi kerja, dapat memengaruhi cara pegawai memandang rutinitas tugas operasional mereka. Oleh karena itu, penting

untuk mengkaji secara empiris sejauh mana sarana prasarana, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sarana Prasarana, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun, yaitu

1. Kendala Optimalisasi Sarana dan Prasarana

Adanya hambatan terkait ketersediaan serta penggunaan sarana dan prasarana yang belum optimal, sehingga menghambat kelancaran pelaksanaan tugas operasional.

2. Perlunya Penyeragaman Keterampilan Teknis Spesifik (*Upskilling*) Pegawai

Adanya tantangan dalam mempertahankan akselerasi kinerja organisasi akibat belum meratanya kesempatan pengembangan kompetensi (*upskilling*) formal secara berkala, guna mengimbangi kompleksitas dan dinamika tugas teknis di lapangan.

3. Pentingnya Optimalisasi Faktor Lingkungan Kerja

Adanya tantangan dalam menjaga stabilitas motivasi pegawai pada level maksimal, yang dipengaruhi oleh perlunya optimalisasi kenyamanan suasana lingkungan kerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas diperoleh rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Sarana Prasarana berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun?
4. Apakah Sarana Prasarana, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi sarana prasarana, kompetensi, dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar variabel tersebut, seperti gaya kepemimpinan,

kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai, serta data sekunder yang bersumber dari laporan internal dan dokumen resmi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh sarana prasarana, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai tanpa menambahkan variabel mediasi maupun moderasi lainnya.

1.5 Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah yang telah dilakukan pembahasan diatas, tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui apakah sarana prasarana berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun.
4. Untuk mengetahui apakah sarana prasarana, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat atau mengembangkan teori-teori yang membahas hubungan antara sarana prasarana, kompetensi, motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karimun untuk memahami hubungan antara sarana prasarana, kompetensi, motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian ini juga memberikan wawasan kepada pegawai tentang pentingnya dukungan fasilitas yang memadai dan pengembangan kompetensi pribadi untuk mendukung produktivitas kerja yang optimal, terutama dalam menghadapi beban kerja yang tinggi.

3. Manfaat Bagi Mahasiswa.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan serta memperdalam ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh sarana prasarana, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja di instansi pemerintahan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas dan memudahkan pembaca, materi-materi dalam metodologi ini disusun dalam sub-bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang berisi uraian mengenai masalah atau fenomena yang mendasari dilakukannya penelitian atau penulisan. Tujuannya adalah memberikan gambaran umum tentang situasi yang melatar belakang topik yang diangkat.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan bab kedua adalah untuk memberikan landasan teori yang kuat terhadap penelitian yang dilakukan. Bagian ini menjelaskan teori dan konsep yang relevan, menetapkan kerangka berpikir yang sistematis, dan merumuskan hipotesis yang akan diuji dalam studi.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan dari bab ketiga adalah untuk memberikan penjelasan rinci tentang metodologi dan prosedur yang ditetapkan dalam penelitian. Bagian ini memberikan penjelasan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan Teknik analisis data. Tujuan utama dari bab ini adalah untuk memastikan bahwa pembaca dapat memahami dan menghayati prosedur penelitian sehingga mereka dapat menarik kesimpulan ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian karena di dalamnya disajikan *output-output* yang didapat dari proses penelitian dan analisis yang dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini yakni simpulan serta saran dari semua pembahasan yang dibahas pada bab-bab sebelumnya.

