

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJAPEGAWAI
(STUDI PADA KANTOR BAPENDA GARUT)**

Oleh :
Anisa Rosdiana
Nadia Romdhoniati

Abstrak

Keterampilan dan lingkungan kerja merupakan bagian terpenting yang dapat meningkatkan faktor lain yaitu produktivitas kerja, karena produktivitas kerja akan meningkat jika keterampilan dan lingkungan kerja baik dan nyaman untuk pegawai melaksanakan tugas sehari-hari. Diketahui terdapat permasalahan mengalami fluktuasi yaitu adanya peningkatan dan penurunan jumlah pajak air tanah pada Kantor BAPENDA Garut pada tahun 2019. Adapun yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah Keterampilan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif . Jenis data yang digunakan yaitu kuantitatif dan skala ordinal. Pegawai yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor BAPENDA Garut dengan pengambilan sampel 68 responden. Selanjutnya diolah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji kolerasi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji kolerasi berganda.

Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dilakukan melalui uji koefisien kolerasi berganda dan koefisien determinasi . Hasil uji koefisien kolerasi berganda sebesar 0,764% dan koefisien determinasi sebesar 58,3% dan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti yaitu karakter, bakat, dan motivasi.

Kata kunci : Keterampilan, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Produktivitas merupakan hal penting dalam kegiatan suatu perusahaan/intansi, dimana dengan meningkatnya produktivitas dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan demikian produktivitas sangat penting bagi perusahaan atau intansi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah keterampilan. Keterampilan yang baik yaitu mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang teliti dan menyelesaikan dengan tepat waktu. Dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat menjalankan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Selain faktor keterampilan terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suatu kenyamanan bagi pegawai, sehingga pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai bekerja dengan optimal, tentu produktivitas intansi dapat tercapai sesuai harapan yang diinginkan.

Kantor BAPENDA (Badan Pendapatan Daerah) merupakan kelembagaan pemerintah yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) tidak hanya bersumber dari pajak daerah saja tetapi ada pendapatan lainnya diantaranya retribusi daerah dan pendapatan lain-lain seperti sewa-sewa, tanah, bangunan pemerintah daerah yang sah. Dengan berdirinya Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) diharapkan pengelolaan pendapatan daerah khususnya yang bersumber dari pajak daerah akan lebih meningkat dan akan tertib tentang pengelolaan administrasi karena sebelum dibentuk Badan Pendapatan Daerah pengelolaan pajak daerah hanya dikelola oleh bidang pendapatan dan penetapan serta bidang penagihan pada DPPKA.

Berdasarkan hasil wawancara terdapat kendala yang dihadapi oleh instansi beberapa faktor masalah kurangnya keterampilan seperti ketelitian dalam bekerja, ketidak tepatan menyelesaikan pekerjaan, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target pajak air tanah setiap tahunnya. Lingkungan kerja karyawan yang tidak nyaman seperti suara bising, suhu udara, penerangan, hubungan dengan atasan dan hubungan antar karyawan bisa menyebabkan tidak semangatnya dalam bekerja, sehingga menyebabkan terjadinya masalah dalam mengerjakan pekerjaan. Berikut ini data tabel yang menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi di kantor BAPENDA dengan membandingkan periode 5 tahun 2016-2020.

Tabel 1.1
Data Pajak Air Tanah
(PT,Hotel,RM,RS,Superm
arket) Kantor BAPENDA
Garut Tahun 2016 – 2020

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (Rp)
2016	2.100.000.000	1.146.465.633	54,59
2017	4.000.000.000	919.082.004	22,98
2018	750.000.000	802.324.326	106,98
2019	850.000.000	680.639.523	80,08
2020	400.483.288	418.956.564	104,61

Sumber: Data diolah oleh penelitian

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 hingga 2020 jumlah realisasi penerimaan pajak Air tanah mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan. Pada tahun 2016 dan 2017 jumlah realisasi mengalami penurunan dibandingkan jumlah target yang ditetapkan hal ini dikarenakan terjadinya pelimpahan dari provinsi ke kabupaten Garut. Pada tahun 2018 mengalami kenaikan hal ini terjadi adanya peningkatan penerimaan pajak air tanah. Pada tahun 2019 mengalami penurunan Kembali hal ini disebabkan terjadi karena kurangnya kontribusi wajib pajak untuk membayar pajak. Pada tahun 2020 jumlah realisasi penerimaan pajak Air tanah di kantor Bapenda mengalami Kenaikan dibandingkan jumlah yang telah dianggarkan. Hal ini terjadi karena kesadaran wajib pajak untuk melaksanakan kewajiban perpajakan. Faktor penyebab tidak tercapainya target relisasi karena kurangnya pemahaman

kepatuhan wajib pajak dan lemahnya sanksi yang diberikan terhadap wajib pajak tersebut.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana keterampilan kerja pada Kantor BAPENDA?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Kantor BAPENDA?
3. Bagaimana produktivitas karyawan pada Kantor BAPENDA?
4. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BAPENDA?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BAPENDA?
6. Bagaimana pengaruh keterampilan dan lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor BAPENDA?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Keterampilan kerja pada Kantor BAPENDA
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Kantor BAPENDA
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada Kantor BAPENDA.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BAPENDA?
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BAPENDA?
6. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan lingkungan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor BAPENDA?

KERANGKA PEMIKIRAN

Setiap intansi atau perusahaan menginginkan hasil pencapaian yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja yang didukung oleh keterampilan kerja yang baik. Pentingnya keterampilan merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung produktivitas supaya berkerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. Keterampilan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Setiap orang memiliki keterampilan yang merupakan suatu bakat dari yang Maha Kuasa. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya. Akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari bahwa keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal kreativitas.

Dalam manajemen sumber daya, Hasibuan (2012 : 21) membagi fungsi manajemen sumber daya manusia kedalam fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, disiplin kerja, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sedangkan menurut Moehersono (2010:116) Keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juknis atau intruksi dari karyawan. Sedangkan menurut Reber dalam Muhibbin (2013:56) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun periku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan Ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku Menurut Sudarmanto (2014:60). Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja karyawan, berikut adalah ciri-ciri karyawan yang telah memiliki keterampilan dengan baik.

Dengan demikian pentingnya keterampilan untuk intansi yaitu agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga membuat perusahaan atau intansi mampu bersaing . Semakin terampil karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari berbentuk materi atau non materi, Baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan.

Dengan demikian dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut: Pertama, faktor individu/pribadi yaitu kemauan atau keseriusan dari diri kita sendiri berupa motivasi dan semangat untuk bekerja. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk pada bagaimana kondisi dapat sesuai dengan potensi individu, dan Lingkungan sangat berperan penting dalam penguasaan keterampilan. Ketiga, faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan.

Selain faktor Keterampilan, terdapat faktor lain yang dapat diberikan intansi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal tentunya apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain menurut Danang Sunyoto (2012:43). Menurut Wursanto (2009:269) menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja jadi bedakan menjadi 2 (bagian) yaitu: Lingkungan kerja segi fisik dan lingkungan kerja segi psikis. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:26) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Menurut Nitisemo (2015:66) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya pada saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:26), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu :
 - a. Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar.
 - b. Kebisingan adalah bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
 - c. Penerangan, bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.
 - d. Mutu udara adalah fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi. Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya.
2. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik diantaranya:
 - a. Hubungan kerja dengan atasan
 - b. Hubungan kerja antar karyawan

Setiap intansi atau perusahaan selalu menginginkan produktivitas kerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Serdamayanti (2017:57) “produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dalam penelitian (Sugiyono, 2014:1). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif dan deskriptif. Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Sugiyono, 2014:11). Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui Keterampilan dan lingkungan pada Kantor BAPENDA yang dijadikan sampel penelitian. Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2014:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Keterampilan dan lingkungan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BAPENDA Garut yang berjumlah 68 orang. Dalam penelitian ini sehubungan jumlah populasi dianggap sedikit maka jumlah populasi dijadikan sampel dengan menggunakan Teknik *Nonprobability Sampling*

dengan jenis sampel jenuh, hal ini mengacu pendapat (Arikunto 2013:107), Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga sampel dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor BAPENDA Garut sebanyak 68 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keterampilan di Kantor BAPENDA Garut

Keterampilan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:32), merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keterampilan yang baik yaitu berasal dari diri kita sendiri sehingga bisa meningkatkan produktivitas dalam bekerja oleh karena itu harus mampu menguasai pekerjaan mengerjakan dengan teliti dan menyelesaikannya dengan tepat waktu. Keterampilan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada instansi. Peneliti menyimpulkan bahwa jika Keterampilan kerja di instansi semakin baik maka produktivitas kerja akan optimal dan berjalan sesuai yang diharapkan. Tanggapan responden mengenai Keterampilan di Kantor BAPENDA Garut termasuk kedalam kategori baik karena terlihat dari beberapa pernyataan responden sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju.

Indikator-indikator yang sudah berjalan dengan baik mendapatkan jumlah skor yang tertinggi sedangkan indikator yang belum berjalan dengan baik mendapatkan skor responden terendah. kuesioner mengenai Keterampilan yang disebarkan kepada responden 68 orang. Dimana terlihat mengenai Variabel X1 (Keterampilan) terdapat skor tertinggi pada tabel 4.9 yaitu 307 dengan pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik” artinya keterampilan pada Kantor BAPENDA Garut sudah menunjukkan tanggung jawab dan dedikasinya terhadap pekerjaan, karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan diharapkan menghasilkan hasil yang baik juga. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor terendah ada pada tabel 4.10 yaitu 268 dengan pernyataan “Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” hal ini disebabkan karena pegawai yang tidak berkonsentrasi pada saat bekerja, kurangnya hati-hati saat memasukkan data dan tergesa-gesa akibat ingin cepat selesai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor BAPENDA dengan responden 68 orang, mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan Keterampilan. Hal ini membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai keterampilan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari keseluruhan indikator para responden memberikan pernyataan yang baik terhadap keterampilan. Hasil penelitian mengenai keterampilan pada Kantor BAPENDA Garut jumlah yang diperoleh adalah 1.533 dan hasil tersebut berada diantara garis 1.428 – 1.904. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan sudah termasuk kedalam kategori baik.

Lingkungan kerja di Kantor BAPENDA Garut

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26), adalah Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada instansi. Peneliti menyimpulkan bahwa jika Lingkungan kerja di instansi semakin baik maka produktivitas kerja akan optimal dan berjalan sesuai yang diharapkan. Tanggapan responden mengenai Keterampilan di Kantor BAPENDA Garut termasuk kedalam kategori baik karena terlihat dari beberapa pernyataan responden sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju. Adapun dimensi dari lingkungan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Indikator-indikator yang sudah berjalan dengan baik mendapatkan jumlah skor yang tertinggi sedangkan indikator yang belum berjalan dengan baik mendapatkan skor responden terendah. kuesioner mengenai lingkungan kerja yang disebarkan kepada responden 68 orang. Dimana terlihat mengenai Variabel X2 (Lingkungan kerja) terdapat skor tertinggi pada tabel 4.16 yaitu 284 dengan pernyataan “Sirkulasi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja” artinya pegawai sudah merasakan kenyamanan pada saat bekerja hal ini dipengaruhi oleh kelembaban ruangan, suhu yang tidak terlalu panas, pencahayaan yang cukup tidak terlalu terang dan suhu yang tidak terlalu dingin akibat AC. Oleh karena itu pegawai akan semangat dalam bekerja jika ruangan nyaman bagi pegawai bekerja sehari-hari.

Sedangkan indikator yang mendapatkan skor terendah ada pada tabel 4.18 yaitu 137 dengan

pernyataan “kebisingan ditempat kerja mengganggu konsentrasi dalam bekerja” hal ini disebabkan sebagian pegawai merasakan tidak nyaman karena bisingnya kendaraan yang lalu lalang tetapi tidak semua pegawai terganggu dengan kebisingan tersebut, kebisingan ditempat kerja ini termasuk kebisingan terputus-putus karena adanya kendaraan lalu lintas dari mulai suara pelan sampai suara keras. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan aman dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor BAPENDA dengan responden 68 orang, mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan lingkungan kerja. Hal ini membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai lingkungan kerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari keseluruhan indikator para responden memberikan pernyataan yang baik terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja pada Kantor BAPENDA Garut jumlah yang diperoleh adalah 1.394 dan hasil tersebut berada diantara garis 1.360 – 1.700. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah termasuk kedalam kategori baik.

Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BAPENDA Garut

Produktivitas kerja menurut Simamora (2013:610), merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Setiap instansi selalu berusaha agar pegawai bisa mampu mempunyai keterampilan dalam bentuk produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja pegawai bagi instansi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan tugas. Jika semakin tinggi produktivitas kerja pegawai maka target/keuntungan produktivitas akan meningkat.

Hasil dari penyebaran kuesioner pada 68 responden mengenai Produktivitas kerja (Y) terdapat skor tertinggi yang ada pada tabel 4.22 yaitu 280 dengan pernyataan “Hasil kerja saya memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi” artinya pegawai sudah mampu menentukan sasaran, target dan upaya kerja dalam waktu yang telah ditetapkan. Maka agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan instansi, instansi harus menanamkan motivasi, serta standar atau aturan yang jelas. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor terendah ada pada tabel 4.26 yaitu 264 dengan pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” hal ini disebabkan sebagian pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu bahwa pegawai mengerjakan tugas lain dan terlalu santai sehingga tidak diperhatikan dan menyelesaikan pekerjaan atau jarang hadir dengan alasan lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor BAPENDA Garut dengan responden 68 orang, mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan produktivitas kerja. Hal ini membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari keseluruhan indikator para responden memberikan pernyataan yang baik terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian mengenai produktivitas kerja pada Kantor BAPENDA Garut jumlah yang diperoleh adalah 1.617 dan hasil tersebut berada diantara garis 1.224 – 1.632. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja sudah termasuk kedalam kategori baik.

Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor BAPENDA Garut

Salah satu faktor Produktivitas kerja pada Kantor BAPENDA Garut yaitu dipengaruhi oleh keterampilan yang merupakan unsur terpenting dalam mencapai produktivitas kerja, keterampilan disini merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Apabila keterampilan pegawai baik maka akan menjadikan pegawai lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari nya, sebaliknya jika keterampilan pegawai tersebut buruk maka menjadikan pegawai lambat untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wiwin wiranti tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Konveksi Istana Mode Madiun” Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara keseluruhan keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja dikonveksi istana modus madiun.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis koefisien kolerasi dari perhitungan *SPSS 21* dengan hasil sebesar 0,734 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan pedoman interpretasi koefisien kolerasi Menurut Sugiyono (2016), sehingga dapat ditafsirkan bahwa hubungan antara keterampilan dan

produktivitas kerja memiliki kolerasi “Kuat”. Hal tersebut berarti bahwa ada kolerasi positif yang artinya sudah dijalankan dengan baik maka berpengaruh pada produktivitas kerja dan kolerasi tersebut bersifat signifikan. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh X1 (keterampilan) terhadap variabel Y (Produktivitas kerja) pada Kantor BAPENDA Garut dilakukan uji determinasi, atau perhitungan koefisien determinasi dengan hasil sebesar 0,538 atau 53,8%. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja sebesar 53,8% dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor BAPENDA Garut

Salah satu faktor Produktivitas kerja pada Kantor BAPENDA Garut yaitu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang merupakan unsur terpenting dalam mencapai produktivitas kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepada pegawai. Selain lingkungan yang nyaman bagi pegawai bekerja untuk mencapai produktivitas kerja dapat dilakukan juga dengan memberikan motivasi atau dukungan yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja yang telah menjadi tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Elisyah Mindari tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Banyuasin” Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis koefisien kolerasi dari perhitungan *SPSS 21* dengan hasil sebesar 0,625 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan pedoman interpretasi koefisien kolerasi Menurut Sugiyono (2016), sehingga dapat ditafsirkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki kolerasi “Kuat”. Hal tersebut berarti bahwa ada kolerasi positif yang artinya sudah dijalankan dengan baik maka berpengaruh pada produktivitas kerja dan kolerasi tersebut bersifat signifikan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas kerja) pada Kantor BAPENDA Garut dilakukan uji determinasi, atau perhitungan koefisien determinasi dengan hasil sebesar 0,390 atau 39%. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 39% dan sisanya 61% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor BAPENDA Garut

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Keterampilan dan Lingkungan kerja, Menurut Anogara yang dikutip oleh Busro (2018 : 348) Untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi faktor-faktor seperti : motivasi, disiplin, Pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan Kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan. Jadi dengan adanya keterampilan dan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ria wahyuning astuti tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh keterampilan dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BUMDES Makmur adil sejahtera Banyumas.” Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis koefisien kolerasi dari perhitungan *SPSS 21* dengan hasil sebesar 0,734 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan pedoman interpretasi koefisien kolerasi Menurut Sugiyono (2016), sehingga dapat ditafsirkan bahwa hubungan antara keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki kolerasi “Kuat”. Hal tersebut berarti bahwa ada kolerasi positif yang artinya sudah dijalankan dengan baik maka berpengaruh keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan kolerasi tersebut bersifat signifikan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh X1 (keterampilan) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas kerja) pada Kantor BAPENDA Garut dilakukan uji determinasi, atau perhitungan koefisien determinasi dengan hasil sebesar 0,538 atau 53,8%. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 53,8% dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Kantor BAPENDA Garut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor BAPENDA Garut dalam hasil uji statistic bahwa variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil $r = 0,734$ atau sebesar 53,8% memiliki hubungan yang kuat karena ada pada titik interval 0,60 – 0,799, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan dapat memudahkan pimpinan dalam menggerakkan pegawai dalam melaksanakan tugas untuk bekerja lebih aktif, kreatif, bertanggung jawab, untuk mencapai target dan lebih baik guna mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu keterampilan dapat dijadikan pedoman dalam menambah dan mengkasah ilmu keahlian yang dimiliki.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor BAPENDA Garut dalam hasil uji statistik bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil $r = 0,625$ atau sebesar 39% memiliki hubungan yang kuat karena ada pada titik interval 0,60 – 0,799, Dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja hal ini dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-harinya. Oleh karena itu lingkungan kerja harus dibuat nyaman agar pegawai betah dan bekerja secara fokus. Jika lingkungan kerja nyaman maka akan meningkatkan produktivitas kerja, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai akan merasa tidak betah dilingkungan kerja dan akan terjadinya penurunan terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil koefisien kolerasi berganda dimana $r = 0,764$ atau sebesar 58,3% yang berada dalam kategori “kuat” artinya keterampilan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta berpengaruh positif. Hal ini berarti mempertegas bahwa keterampilan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dimanfaatkan sebagai sarana atau meningkatkan produktivitas kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama penelitian di Kantor BAPENDA Garut dan berdasarkan hasil pembahasan yang di peroleh, maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran atau masukan untuk pihak perusahaan sebagai berikut:

1. Keterampilan di kantor BAPENDA Garut pada dasarnya sudah dikatakan baik, namun berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden dengan skor terendah yaitu mengenai mengendalikan diri dalam bekerja harus dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan pegawainya pada saat bekerja, mengendalikan diri sangatlah penting karena untuk memperoleh keberhasilan dan kemajuan instansi untuk kedepannya.
2. Lingkungan kerja di kantor BAPENDA Garut pada dasarnya sudah dikatakan baik, namun berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden dengan skor terendah yaitu mengenai penerangan yang terdapat di ruang kerja telah sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, dalam hal ini instansi diharapkan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang berkaitan dengan tempat kerja yang bersih, nyaman, rapih, pencahayaan baik tidak terlalu terang, sirkulasi udara yang sehat dan warna dinding yang tidak terlalu mencolok,
3. Produktivitas kerja di kantor BAPENDA Garut pada dasarnya sudah dikatakan baik, namun berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden dengan skor terendah yaitu mengenai target yang ditetapkan instansi berhasil dicapai oleh saya dan saya memaksimalkan waktu kerja yang dengan melakukan aktivitas kerja lainnya. Hal ini salah satunya disebabkan karena masih terdapat sebagian pegawai yang belum optimal berkontribusi dan salah satunya disebabkan oleh keterampilan dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia

- Group.
Bejo Siswanto, 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi
Budiono&pertami.S.B. 2015. Konsep Dasar Manajemen, Jakarta: BUMI MEDIKA Danang, S
seru.
- Hasibuan, Malayu .2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi
Aksara. .
_____ 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempatbelas, Jakarta,
Penerbit: Bumi Aksara
Harahap, Sofyan syafri. 2013. Faktor lingkungan kerja, Jakarta: PT. Grafindo Persada.
Henry Simamora. 2013. Panduan Perilaku Komsumen. Jakarta: Gramedia. .
- _____ 2015. Manajemen Sumber Daya Man usia.
Yogyakarta: STIE Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja
Rosdakarya.
Bandung.
- _____ 2013. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika
Aditama. Bandung.
Mudrajat Kuncoro, 2013. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4 Jakarta: Erlangga.
Mulyadi, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Penerbit Media. Nitisemo. 2015,
Manajemen Sumber Daya Manusia.Pustaka setia. Bandung.
Sudarmanto, 2014 Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka
Pelajar.
Suwatno, dan tjtju yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
Sedarmayanti 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT.Refika Aditama .
_____ 2011. Tata kerja dan Produktivitas Kerja.
Bandung: Mandar Maju. .
- _____ 2017. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk
meningkatkan kompetensi kinerja dan produktivitas kerja.: PT.Refika Aditama.
Sinungan, muchdarsyah. 2013. Produktivitas apa dan bagaimana, cetakan ke-9, Jakarta: Bumi
Aksara.
Sugiyono. 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D Pendidikan Bandung :
Alfbeta,CV. .
- _____ 2015. Metode penelitian dan pengembangan. Bandung : Alfabeta,
CV.
- _____ 2014. Metode penelitian Manajemen . Bandung : Alfabeta .
- _____ 2018. Metode penelitian Kombinasi . Bandung : CV Alfabeta
Wursanto,ignasius, 2011. Dasar-dasar ilmu organisasi. Andi offset, Yogyakarta