

ANALISIS FAKTOR PRODUKTIVITAS PEGAWAI: PERSPEKTIF KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS: DINAS PU LUBUK PAKAM)

Irwan Nopian Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email: sinaga.irwann@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to qualitatively explore the factors underlying the dynamics of employee work productivity at the Lubuk Pakam Public Works Department. The study's primary focus is on how educational background, training effectiveness, and physical environmental conditions shape civil servant work patterns in achieving organizational targets. Through a descriptive analysis of performance fluctuations between 2022 and 2024, this study reveals that productivity is influenced not only by statistical figures but also by employees' perceived comfort and competency readiness. The study's results indicate that synchronizing educational qualifications with technical workloads is key to minimizing procedural errors. Furthermore, the ergonomics of the work environment have been shown to be a significant supporting variable in maintaining stable employee focus during working hours.

Keywords: *Competence, Employee Productivity, Physical Work Environment, Public Sector.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pencapaian target kerja dalam organisasi sektor publik merupakan manifestasi dari efektivitas manajemen sumber daya manusia yang diimplementasikan secara berkelanjutan. Pegawai pada instansi pemerintah, seperti Dinas Pekerjaan Umum, memikul tanggung jawab besar dalam memastikan keberlangsungan pembangunan infrastruktur daerah yang berkualitas tinggi. Produktivitas kerja bukan sekadar tentang kuantitas hasil yang terlihat, melainkan tentang bagaimana setiap proses dikerjakan dengan standar efisiensi yang ketat. Di tengah tuntutan masyarakat akan transparansi dan kecepatan layanan, aparatur sipil negara dituntut untuk memiliki integritas serta kemampuan adaptasi yang mumpuni. Kegagalan dalam mengelola faktor-faktor pendorong produktivitas dapat berakibat pada terbengkalainya proyek fisik yang menjadi hajat hidup orang banyak (Sinaga et al., 2022).

Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam menjadi representasi krusial bagi wajah pembangunan infrastruktur di tingkat kabupaten yang seringkali menghadapi tantangan internal yang kompleks. Fenomena yang menarik untuk dikaji secara mendalam adalah fluktuasi capaian target kerja pegawai yang menunjukkan tren tidak stabil dalam tiga tahun terakhir. Data internal menunjukkan bahwa pada tahun 2022, produktivitas berada di level rendah sebesar 65%, meningkat di tahun berikutnya, namun kembali mengalami penurunan di tahun 2024. Ketidakpastian kinerja ini mengindikasikan bahwa ada masalah fundamental yang belum terselesaikan dalam sistem pengelolaan manusia di instansi tersebut. Tanpa adanya analisis yang tajam, penurunan produktivitas ini bisa dianggap sebagai hal lumrah, padahal dampaknya sangat sistemik bagi organisasi.

Salah satu elemen yang dianggap paling krusial dalam membentuk karakter kerja pegawai adalah latar belakang pendidikan formal yang mereka miliki sebelum menjabat. Pendidikan tidak hanya memberikan gelar akademik, tetapi juga membentuk pola pikir kritis dan kemampuan teknis yang sangat diperlukan dalam pekerjaan konstruksi. Di lingkungan Dinas PU Lubuk Pakam, keberagaman jenjang pendidikan menciptakan dinamika koordinasi yang unik namun penuh dengan tantangan komunikasi teknis. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan cenderung lebih cepat memahami instruksi kerja dan mampu meminimalisir kesalahan prosedural di lapangan. Sebaliknya, ketidaksesuaian kualifikasi seringkali menyebabkan hambatan dalam penyelesaian tugas yang membutuhkan perhitungan presisi.

Selain pendidikan, peran pelatihan kerja seringkali menjadi penentu sejauh mana pegawai mampu mengoperasikan teknologi atau metode kerja terbaru (Sinaga, 2023b). Pelatihan yang dirancang secara sistematis dapat berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menghadapi tantangan kerja yang dinamis (Sinaga, 2023a). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa partisipasi pelatihan seringkali terhambat oleh beban kerja operasional yang terlalu padat setiap harinya. Pegawai seringkali terjebak dalam rutinitas administratif sehingga tidak memiliki waktu atau energi untuk mengembangkan kompetensi baru yang ditawarkan melalui pelatihan. Hal ini menciptakan

stagnasi kemampuan yang berujung pada penurunan kualitas output kerja dalam jangka panjang.

Aspek lingkungan kerja fisik merupakan faktor eksogen yang memiliki pengaruh psikologis luar biasa terhadap kenyamanan dan konsentrasi pegawai selama di kantor. Ruang kerja yang memiliki pencahayaan buruk, suhu udara yang tidak stabil, serta kebisingan yang tinggi dapat memicu stres kerja secara perlahan (Sinaga, 2022). Bagi pegawai Dinas PU yang sering berurusan dengan data teknis dan peta perencanaan, konsentrasi yang jernih adalah kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi. Lingkungan kerja yang kurang ergonomis membuat pegawai cepat merasa lelah dan kehilangan fokus sebelum jam kerja berakhir. Oleh karena itu, penataan ruang kerja fisik harus dipandang sebagai investasi strategis dalam mendukung kesehatan mental dan fisik para pekerja.

Interaksi antara pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja fisik membentuk sebuah ekosistem produktivitas yang saling menguatkan satu sama lain di organisasi. Pendidikan memberikan kerangka pikir dasar, pelatihan memberikan keterampilan teknis, sementara lingkungan fisik memberikan kenyamanan operasional. Ketiga faktor ini harus berada dalam keseimbangan yang harmonis agar pegawai dapat mencapai performa maksimal mereka secara konsisten. Jika salah satu faktor diabaikan, maka potensi yang ada pada faktor lainnya tidak akan pernah bisa dioptimalkan secara menyeluruh oleh organisasi. Penelitian kualitatif ini berupaya untuk membedah bagaimana ketiga faktor tersebut dirasakan dan dimaknai oleh para pegawai di Dinas PU Lubuk Pakam secara lebih personal dan mendalam.

Urgensi dari penelitian ini juga didasari oleh kebutuhan untuk memberikan rekomendasi nyata bagi perbaikan birokrasi di instansi pemerintah daerah. Banyak kebijakan peningkatan kinerja yang diambil oleh pimpinan hanya berdasarkan asumsi atau mengikuti tren tanpa melihat kebutuhan riil di lapangan. Dengan melakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor produktivitas, diharapkan manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih tepat sasaran dan efisien. Peningkatan produktivitas pegawai akan berdampak langsung pada percepatan penyelesaian proyek infrastruktur yang sangat dinanti oleh masyarakat luas. Secara teoretis, kajian ini juga memberikan kontribusi baru bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, produktivitas merupakan Teori Manajemen Ilmiah, menekankan pada efisiensi kerja melalui standarisasi prosedur, pelatihan yang tepat, dan penyediaan fasilitas kerja yang optimal bagi karyawan. Taylor berargumen bahwa produktivitas maksimal hanya dapat dicapai jika ada kesesuaian antara kemampuan pekerja dengan alat yang mereka gunakan. Dalam konteks Dinas PU, prinsip efisiensi ini sangat relevan untuk mengukur sejauh mana penggunaan waktu dan peralatan dapat membuahkan hasil pembangunan yang maksimal. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini akan melihat sejauh mana prinsip efisiensi ini dipahami dan dijalankan oleh para aparatur negara (Hayati, 2022; Martina, 2022; Putra et al., 2022).

Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*) yang dikembangkan oleh Gary Becker, memandang bahwa pendidikan dan pelatihan adalah investasi yang secara langsung meningkatkan produktivitas ekonomi seorang individu (Maharani, 2023; Nurbayti, 2024; Rosalita et al., 2024). Pegawai yang memiliki modal intelektual tinggi dianggap sebagai aset yang mampu menghasilkan inovasi dalam birokrasi yang cenderung statis (Teixeira, 2023). Di Dinas PU, modal manusia ini tercermin dari kualifikasi akademik yang beragam serta pengalaman teknis yang didapat dari berbagai proyek lapangan. Analisis kualitatif akan mengeksplorasi bagaimana investasi modal manusia ini benar-benar memberikan nilai tambah bagi efektivitas layanan publik di Lubuk Pakam.

Selain teori modal manusia, Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) dari Frederick Herzberg juga memberikan landasan mengenai pentingnya lingkungan kerja. Herzberg membedakan antara faktor motivator (pencapaian, pengakuan) dan faktor higiene (kondisi kerja, gaji, lingkungan fisik). Lingkungan kerja fisik masuk dalam kategori faktor higiene yang jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang berujung pada penurunan produktivitas (De Oliveira et al., 2023; Dhani & Surya, 2023; Wonggor & Rehaded, 2024). Walaupun lingkungan fisik tidak secara langsung memotivasi, ketiadaan kenyamanan fisik akan menjadi penghambat besar bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Penelitian ini akan mendalami bagaimana faktor higiene fisik ini dirasakan dampaknya oleh para pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum.

Beberapa penelitian terdahulu telah memberikan landasan kuat bagi pengembangan riset ini, terkait studi mengenai tata ruang kantor (Fajri & Wulandari, 2022; Walelang et al., 2023). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ergonomi lingkungan kerja memiliki korelasi positif terhadap ketahanan kerja pegawai di instansi pemerintahan. Selain itu, di sektor publik Sumatera Utara menunjukkan

bahwa pelatihan yang tidak berkelanjutan menyebabkan degradasi kualitas layanan teknis secara signifikan (Latif & Sunarto, 2024; Lengkey et al., 2023). Penelitian-penelitian tersebut menjadi acuan dalam menyusun instrumen observasi kualitatif agar hasil yang didapat lebih terarah dan relevan. Dengan menggabungkan teori dan temuan terdahulu, naskah ini berusaha mengisi celah analisis pada kasus spesifik di Lubuk Pakam.

Penelitian terkait kasus MSDM lainnya seringkali menyoroti bahwa di sektor publik, faktor pendidikan seringkali terbentur oleh struktur birokrasi yang kaku. Studi menemukan bahwa tanpa adanya otonomi kerja, pendidikan tinggi seorang pegawai tidak akan banyak membantu dalam meningkatkan produktivitas secara signifikan (Martina, 2022; Pradana et al., 2024; Rosalita et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang kompleks antara kompetensi individu dengan sistem organisasi tempat mereka bernaung. Oleh karena itu, analisis faktor produktivitas dalam jurnal ini tidak hanya melihat variabel secara mandiri, tetapi juga interaksi sistemik di dalamnya. Pemahaman menyeluruh terhadap berbagai teori dan riset terdahulu ini menjadi kompas bagi peneliti dalam menafsirkan data lapangan yang ditemukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi fenomena produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih detail mengenai pengalaman subjektif pegawai terkait beban kerja dan kondisi lingkungan. Fokus utama penelitian ini adalah memahami makna di balik data fluktuasi produktivitas yang terjadi selama kurun waktu tiga tahun terakhir. Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci yang melakukan observasi dan analisis terhadap berbagai dokumen internal organisasi. Melalui metode ini, faktor-faktor tersembunyi yang tidak tertangkap oleh angka statistik dapat diidentifikasi secara lebih jernih (Putra et al., 2022; Rahmadiane et al., 2022).

Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam, mengingat lokasinya yang strategis sebagai pusat koordinasi pembangunan daerah di Kabupaten Deli Serdang. Peneliti mengamati aktivitas kerja harian pegawai, interaksi antar unit, serta kondisi fisik kantor yang menjadi objek kajian utama. Waktu penelitian dilaksanakan secara intensif untuk menangkap dinamika kerja pada saat tenggat waktu proyek pembangunan sedang memuncak. Pemilihan lokasi ini juga didasari oleh adanya akses data yang cukup terbuka bagi peneliti untuk melakukan studi dokumentasi mendalam. Dengan fokus pada satu lokasi spesifik, kedalaman analisis dapat lebih terjaga tanpa kehilangan konteks lokal yang menyertainya (Fany et al., 2024; Napitupulu & Bako, 2024).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga pilar utama, yaitu observasi partisipatif, dokumentasi, dan analisis naratif terhadap laporan kinerja tahunan. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana kondisi lingkungan fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara mempengaruhi gerak gerak pegawai. Studi dokumentasi mencakup pemeriksaan terhadap data pendidikan pegawai, riwayat pelatihan, serta laporan capaian target kerja tahunan yang berfluktuasi antara 65% hingga 80%. Data sekunder dari hasil penelitian terdahulu di lokasi yang sama juga digunakan sebagai pembanding untuk memperkuat argumentasi peneliti. Seluruh data yang terkumpul kemudian dikelompokkan berdasarkan tema-tema besar yang relevan dengan variabel penelitian MSDM (Fany et al., 2023; Johari Pamungkas et al., 2023).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi akhir. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang benar-benar relevan dengan faktor produktivitas, pendidikan, pelatihan, dan lingkungan fisik kantor. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif yang mengalir, menghubungkan satu temuan dengan temuan lainnya secara logis dan sistematis. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang didasarkan pada pemaknaan mendalam terhadap seluruh data yang telah diolah sebelumnya secara kritis. Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan objektivitas serta orisinalitas hasil penelitian kualitatif ini (Walelang et al., 2023; Wonggor & Rehaded, 2024).

Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas informan serta integritas data yang diolah secara profesional. Seluruh temuan dipaparkan secara jujur tanpa adanya manipulasi untuk kepentingan tertentu yang dapat merugikan pihak organisasi Dinas PU. Peneliti berupaya menjaga jarak yang tepat agar tetap objektif dalam memberikan penilaian terhadap kondisi kerja yang diobservasi di lapangan. Hasil analisis diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan MSDM yang lebih inklusif di masa depan. Dengan demikian, kualitas akademik dan kebermanfaatan praktis dari penelitian ini dapat terjaga secara

seimbang dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil observasi dan analisis dokumen, profil pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam menunjukkan keragaman kualifikasi yang cukup signifikan. Sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan Sarjana yang secara teoretis memberikan keunggulan dalam pemecahan masalah teknis di lapangan. Namun, terdapat gap komunikasi yang terlihat antara pegawai senior yang mengandalkan pengalaman manual dengan pegawai muda yang membawa metode digital. Perbedaan generasi ini seringkali mempengaruhi ritme kerja kolektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan koordinasi lintas unit secara cepat. Meskipun demikian, secara umum modal intelektual pegawai di instansi ini sudah memenuhi standar minimal yang dipersyaratkan oleh birokrasi pemerintah.

Analisis terhadap faktor pendidikan mengungkapkan bahwa pegawai dengan jenjang pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih terstruktur dan sistematis. Mereka mampu menerjemahkan kebijakan pimpinan ke dalam langkah-langkah teknis yang lebih konkret dan mudah dijalankan oleh tim kerja di bawahnya. Pendidikan formal juga memberikan kontribusi nyata pada kemampuan pegawai dalam menyusun laporan pertanggungjawaban yang akurat dan tepat waktu sesuai standar. Namun, tantangan muncul ketika teori yang dipelajari di bangku kuliah sulit diterapkan akibat keterbatasan anggaran atau regulasi birokrasi yang kaku. Hal inilah yang terkadang menurunkan motivasi pegawai yang merasa ide-ide inovatif mereka tidak mendapatkan ruang untuk diimplementasikan secara bebas.

Terkait dengan pelatihan kerja, ditemukan bahwa program pengembangan kompetensi belum didistribusikan secara merata kepada seluruh tingkatan pegawai secara adil. Seringkali, pelatihan khusus hanya diikuti oleh kelompok pegawai tertentu sehingga terjadi penumpukan keahlian pada beberapa individu saja di organisasi. Hal ini menyebabkan tingginya ketergantungan organisasi pada individu tertentu, yang bisa berisiko besar jika individu tersebut berhalangan hadir atau mutasi. Selain itu, jeda waktu antara satu pelatihan dengan pelatihan berikutnya dirasa terlalu lama, sehingga pengetahuan yang didapat seringkali sudah tidak relevan. Pelatihan yang bersifat teknis lapangan justru lebih diminati oleh pegawai dibandingkan pelatihan administratif yang bersifat teoretis dan membosankan.

Kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas PU Lubuk Pakam menunjukkan beberapa area yang memerlukan perbaikan segera demi menjaga kenyamanan kerja pegawai. Beberapa ruang kerja memiliki tata letak meja yang terlalu rapat sehingga mengganggu mobilitas dan privasi pegawai dalam berkonsentrasi menyelesaikan tugas. Selain itu, fasilitas pendukung seperti printer dan perangkat komputer seringkali mengalami kendala teknis yang menghambat alur kerja administrasi harian. Pencahayaan di ruang perencanaan dirasa kurang optimal, yang seringkali menyebabkan keluhan kelelahan mata dari para staf teknis yang bekerja lama. Perbaikan pada aspek-aspek kecil ini sebenarnya tidak membutuhkan biaya besar namun memiliki dampak psikologis yang luar biasa bagi semangat kerja.

Pembahasan mengenai fluktuasi produktivitas menunjukkan korelasi yang jelas antara beban kerja dengan tingkat kelelahan fisik dan mental pegawai di kantor. Pada tahun 2022, rendahnya produktivitas dikaitkan dengan masa transisi setelah masa pandemi yang masih mempengaruhi ritme kerja di lapangan secara signifikan. Peningkatan di tahun 2023 terjadi karena adanya dorongan intensif melalui program-program percepatan infrastruktur daerah yang cukup masif dari pemerintah pusat. Namun, penurunan kembali di tahun 2024 menunjukkan gejala burnout atau kejenuhan akibat tekanan kerja yang terus meningkat tanpa adanya perbaikan fasilitas. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas bukan hanya soal kemauan kerja, tetapi juga soal daya tahan fisik yang dipengaruhi oleh lingkungan.

Pembahasan

Sinkronisasi antara kompetensi dan lingkungan kerja menjadi benang merah utama dalam pembahasan hasil penelitian ini secara menyeluruh dan komprehensif. Pegawai yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang baik akan merasa sia-sia jika mereka harus bekerja dalam kondisi fisik yang tidak mendukung. Rasa frustrasi muncul ketika kemampuan teknis yang tinggi terhambat oleh kerusakan perangkat keras atau ruang kerja yang pengap dan panas. Oleh karena itu, strategi peningkatan produktivitas harus dimulai dari pemenuhan kebutuhan dasar fisik pegawai terlebih dahulu sebelum melangkah ke kompetensi. Setelah lingkungan fisik kondusif, barulah peningkatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan dapat memberikan hasil yang optimal bagi pencapaian target kerja.

Dampak dari ketidakstabilan produktivitas ini sangat terasa pada kecepatan respon instansi terhadap keluhan infrastruktur masyarakat di wilayah Lubuk Pakam. Seringkali terjadi penundaan eksekusi proyek akibat adanya hambatan administratif yang disebabkan oleh kurang fokusnya pegawai dalam mengolah data teknis. Di sisi lain, kualitas dokumen perencanaan juga mengalami penurunan ketika staf merasa tertekan oleh kondisi lingkungan yang berisik dan tidak teratur. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai memiliki efek domino terhadap citra instansi di mata publik dan kepercayaan masyarakat. Pimpinan organisasi perlu menyadari bahwa setiap detail kecil dalam manajemen fisik memiliki dampak besar pada output pelayanan publik secara keseluruhan.

Dalam perspektif kualitatif, produktivitas juga sangat dipengaruhi oleh rasa dihargai yang dirasakan oleh pegawai melalui fasilitas dan kesempatan yang diberikan (Ehyani et al., 2023; Sinaga, 2022). Pemberian kesempatan sekolah lagi atau pelatihan ke luar daerah dipandang sebagai bentuk penghargaan nyata atas kinerja yang telah diberikan pegawai. Begitu juga dengan penyediaan ruang kerja yang bagus, dianggap sebagai bentuk perhatian atasan terhadap kesejahteraan dan martabat bawahannya dalam bekerja. Ketika pegawai merasa organisasi peduli terhadap perkembangan diri dan kenyamanan mereka, maka secara alami loyalitas dan etos kerja akan meningkat. Motivasi intrinsik semacam ini jauh lebih kuat dibandingkan sekadar paksaan aturan atau hukuman yang bersifat formal dan kaku.

Kesenjangan antara target organisasi dengan kenyataan di lapangan seringkali dipicu oleh kurangnya dialog antara pimpinan dan staf mengenai hambatan fisik. Banyak staf yang enggan mengeluhkan kondisi kursi yang tidak nyaman atau suhu ruangan yang panas karena dianggap sebagai hal yang remeh. Padahal, gangguan-gangguan kecil tersebut jika terakumulasi dalam waktu lama akan merusak alur berpikir dan menurunkan kecepatan penyelesaian tugas rutin. Pimpinan perlu melakukan "inspeksi kenyamanan" secara rutin untuk memastikan bahwa seluruh instrumen pendukung kerja berfungsi dengan baik dan layak. Pendekatan yang lebih humanis dalam melihat lingkungan fisik akan membantu menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif, kreatif, dan produktif.

Secara kolektif, budaya kerja di Dinas PU Lubuk Pakam sangat dipengaruhi oleh bagaimana faktor-faktor eksogen ini dikelola oleh bagian kepegawaian organisasi. Jika sistem pelatihan berjalan adil dan transparan, maka semangat kompetisi positif di antara pegawai akan terjaga dengan baik dan sehat. Namun, jika lingkungan fisik dibiarkan terbengkalai, maka budaya kerja yang malas dan apatis akan lebih mudah berkembang di lingkungan kantor tersebut. Perubahan kecil dalam tata ruang atau penambahan ventilasi udara bisa menjadi pemicu bagi perubahan energi kerja yang lebih segar dan dinamis. Organisasi harus bergerak dari sekadar menjalankan fungsi administratif menuju fungsi pengembangan manusia yang sesungguhnya sesuai tuntutan zaman.

Penelitian ini juga mendapati bahwa faktor pendidikan bukan hanya soal gelar akademik, tetapi soal bagaimana pengetahuan tersebut dibagikan kepada rekan kerja (Apriliani et al., 2022; Tertia et al., 2023). Pegawai yang baru pulang dari pelatihan atau pendidikan lanjutan sebaiknya diberikan ruang khusus untuk melakukan presentasi atau knowledge sharing kepada rekan sejawat. Hal ini akan menciptakan komunitas belajar di dalam instansi yang bisa menghemat biaya pelatihan eksternal di masa depan bagi organisasi tersebut. Produktivitas kolektif akan meningkat drastis ketika ilmu pengetahuan tidak hanya berhenti pada satu individu saja melainkan menyebar ke seluruh tim. Inilah yang disebut dengan organisasi pembelajar yang menjadi cita-cita manajemen modern di seluruh dunia saat ini.

Konteks lokal Lubuk Pakam dengan karakteristik cuaca dan sosialnya juga memberikan warna tersendiri bagi lingkungan kerja fisik di kantor tersebut. Bangunan kantor yang mungkin sudah lama memerlukan adaptasi terhadap suhu udara yang cenderung panas agar pegawai tidak cepat merasa gerah. Penyediaan area hijau di sekitar kantor atau ruang istirahat yang layak bisa menjadi solusi sederhana untuk mereduksi stres kerja yang menumpuk. Faktor-faktor lingkungan ini mungkin terdengar tidak ilmiah bagi sebagian orang, namun bagi para pekerja, inilah realitas fisik yang dihadapi setiap hari. Memanusiakan tempat kerja adalah langkah awal yang sangat krusial menuju birokrasi yang lebih sehat, efektif, dan berkinerja tinggi.

Sebagai bagian dari pembahasan, penting untuk menekankan bahwa data fluktuasi produktivitas 65-80% adalah sebuah alarm peringatan bagi pihak manajemen instansi. Angka tersebut menunjukkan bahwa ada potensi besar yang belum terpakai sebesar 20-35% yang hilang akibat faktor-faktor yang sebenarnya bisa diperbaiki. Jika faktor pendidikan, pelatihan, dan lingkungan fisik dioptimalkan secara serius, bukan tidak mungkin produktivitas bisa stabil di atas angka 90%. Manajemen harus memiliki keberanian untuk melakukan audit total terhadap infrastruktur SDM dan fasilitas fisik yang mereka miliki saat ini. Investasi di bidang ini memang tidak langsung terlihat hasilnya secara fisik seperti

proyek jalan, namun dampaknya pada sistem akan bertahan lama.

Produktivitas pegawai di sektor publik adalah cermin dari efektivitas kepemimpinan dalam mendengarkan setiap aspirasi bawahannya secara terbuka dan jujur. Ketika pimpinan memberikan prioritas pada perbaikan ruang kerja dan peningkatan kompetensi berkelanjutan, pegawai akan merasa didukung secara penuh dan tulus. Hal ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara pegawai dengan visi dan misi organisasi yang sedang dijalankan bersama-sama di lapangan. Tanpa adanya dukungan faktor-faktor eksogen yang memadai, pegawai hanya akan bekerja ala kadarnya sekadar untuk menggugurkan kewajiban rutin harian. Peningkatan kualitas pelayanan publik bermula dari peningkatan kualitas kehidupan kerja para pegawainya di dalam lingkungan kantor yang nyaman.

PENUTUP

Sebagai simpulan, produktivitas kerja di Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam sangat bergantung pada sinkronisasi antara kapasitas intelektual melalui pendidikan, pengasahan keterampilan teknis lewat pelatihan, serta dukungan lingkungan kerja fisik sebagai katalisator daya tahan pegawai. Fluktuasi kinerja dalam tiga tahun terakhir membuktikan bahwa pengabaian terhadap aspek ergonomi dan ketimpangan distribusi pelatihan menjadi hambatan utama yang harus segera diatasi melalui penataan ulang ruang kantor, pembaruan perangkat teknologi, serta penerapan sistem pengembangan kompetensi yang lebih inklusif. Pimpinan instansi disarankan untuk mengadopsi pendekatan manajemen yang lebih dialogis dan humanis guna memantau hambatan lapangan secara real-time, sembari menumbuhkan budaya apresiasi demi menjaga kesejahteraan psikologis pegawai. Meskipun penelitian ini masih terbatas pada lingkup satu instansi, temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pembangunan infrastruktur daerah hanya dapat dicapai secara berkelanjutan jika didukung oleh birokrasi yang efektif, produktif, dan mampu memanusiaikan tempat kerja sebagai fondasi utama pelayanan publik yang prima.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, C., Yasril, A. I., & Elfita, S. (2022). FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KOTA PADANG PANJANG TAHUN 2021. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 6(2). <https://doi.org/10.21111/jihoh.v6i2.6716>
- De Oliveira, D. F., Balbino, C. M., Ribeiro, C. B., Ramos, R. M. de O., Sepp, V. J., & Loureiro, L. H. (2023). Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution to the prevention of absenteeism at work. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 15(12). <https://doi.org/10.55905/cuadv15n12-131>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). 3. TEORI - LINGKUNGAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Ehyani, Z., Prana, S. A., & Prastia, D. B. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara. *Business Management*, 2(1). <https://doi.org/10.58258/bisnis.v2i1.5431>
- Fajri, Y. A., & Wulandari, R. (2022). ANALISIS SISTEM TATA RUANG KANTOR PEMERINTAHAN KEMENDIKBUD KABUPATEN KUNINGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jurnal Vastukara: Jurnal Desain Interior, Budaya, Dan Lingkungan Terbangun*, 2(2). <https://doi.org/10.59997/vastukara.v2i2.1738>
- Fany, D., Dewi Butar-Butar, F., & Novalin Bako, E. (2024). The Role Of Information Technology On Business Development-Dwi Fany Fransiska Dewi Butar-butur et.al The Role Of Information Technology On Business Development. *Jurnal Ekonomi*, 13.
- Fany, D., Dewi Butar-Butar, F., Sinaga, I. N., & Harahap, R. (2023). Analisis Sistem Bagi Hasil Antara Pemilik Modal Dan Penggarap Tanaman Kentang Dan Cabai Di Desa Kutarayut. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2).
- Hayati, N. rahma. (2022). Produktivitas Kerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis. *Jurnal Unigal Repository*, 2(1).
- Johari Pamungkas, R., Rajab, R., & Sri Rahayu, N. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2). <https://doi.org/10.32834/jsda.v5i2.649>
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional Pt Sari Wangi Mentari di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 4(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.35763>

- Lengkey, L., Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, & Regina Trifena Saerang,SE.,MM. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA SELATAN. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47224>
- Maharani, A. (2023). Mengukur Kinerja dan Produktivitas Karyawan melalui Metrik Manajemen SDM. *Business and Investment Review*, 1(3). <https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.17>
- Martina. (2022). Produktivitas Kerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis. *Jurnal Unigal Repository*, 2(1).
- Napitupulu, L. H., & Bako, E. N. (2024). Analysis of Language Acquisition in Children Aged 0-5 Years in the Care of Career Mother: Behaviorism Theory-B.F Skinner. *ELT (English Language Teaching Prima Journal)*, 6(1). <https://doi.org/10.34012/elt.v6i1.5042>
- Nurbayti, N. (2024). Pengaruh Digital Mindset, Transformasi Digital, dan Kemampuan Komunikasi terhadap Produktivitas UMKM. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jsmd.v1i4.185>
- Pradana, F. I., Aqil, M., & S, R. (2024). Penerapan Fungsi MSDM Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan dalam Menyongsong Revolusi 4.0. *Journal of Management Branding*, 1(1). <https://doi.org/10.71326/jmb.v1i1.9>
- Putra, R., Wahyudin, W., & Herwanto, D. (2022). Analisis Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen Teknologi Dan Teknik Industri Universitas Kadiri*, 4(1).
- Rahmadiane, G., Nugroho, W., & Syarifudin, M. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA. *Journal of Hospitality and Tourism*, 1(1). <https://doi.org/10.30591/3534>
- Rosalita, E., Soedarmanto, S., Dwi Priyohadi, N., & Priyanto, E. (2024). Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 22(1). <https://doi.org/10.33489/mibj.v22i1.353>
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3).
- Sinaga, I. N. (2023a). The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(3).
- Sinaga, I. N. (2023b). The Effect of Training and Career Development on Work Achievement. *Jurnal Mantik*, 7(2).
- Sinaga, Nopian, I., & Alverina, C. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gondola Alta Fortuna Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1).
- Teixeira, P. N. (2023). Gary S. Becker (1930–2014). In *The Palgrave Companion to Chicago Economics*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-01775-9_32
- Tertia, D., Handayani, S., & Effendi, Y. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 2(1).
- Walelang, R. T., Winerungan, R., & ... (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG *Manajemen Dan Bisnis*.
- Wonggor, E., & Rehaded, L. K. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari). *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4). <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4224>