

Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu

Oleh:

Martha Wijayanti,

(wijyantimartha43@gmail.com)

Pembimbing: Drs. H.Rusli Zaili SD, M.Si

(zaili rusli@ymail.com)

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Negara – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-Telp/Fax.

0761-63277

Abstract

Labor Productivity in the Civil Service Staffing Agency Indragiri Upstream Region.

Productivity can basically be viewed from two dimensions , namely the dimension of individual and organization dimensions . Assessment of the productivity problem is not other people see the dimensions of productivity , especially in relation to the individual 's personality characteristics . In this context, understanding the essence of productivity is mental attitude that always has the view that quality of life should be better today than yesterday , and tomorrow should be better than today (Kusnendi , 2003:8) . The research was conducted at the Regional Employment Board Indragiri . The purpose of this study was to determine the Civil Servants Work Productivity in Regional Employment Board Indragiri Hulu . This research uses descriptive qualitative method . Data were obtained from the interview data , documentary studies , and field observations . Informants in this study were the parties relating to the Employee Work Productivity using the snowball method . The results showed that Pproduktivitas Civil Servants working in the Regional Employment Board Indragiri Hulu is good enough . But employees should be able to increase the productivity of lab in order to what could be done better .

Key Word: Produktivitas kerja, Motivasi, Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Ketidakterbatasan kebutuhan manusia dan keterbatasan kemampuan manusia dalam memenuhi kebutuhan telah menghadapkan manusia pada kebutuhan untuk berorganisasi. **Edwin B. Flippo** mengatakan bahwa, “Organisasi adalah sistem hubungan antara sumber

yang memungkinkan pencapaian sasaran”.

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional jujur, adil, merata, dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Setiap organisasi memiliki visi, misi dan tujuan. Dalam rangka pencapaian tujuan akhir, manajemen mutlak menyatakan arah yang akan ditempuh oleh organisasi sehingga terwujud suatu keadaan yang diinginkan pada sewaktu-waktu tertentu dimasa depan. Dengan kata lain, manajemen perlu menyatakan pandangannya secara eksplisit tentang bentuk masa depan organisasi yang dikehendaki itu lah yang dimaksud dengan visi. Akan tetapi harus ditekankan bahwa pernyataan manajemen puncak saja tidak cukup. Maka diambillah langkah-langkah sosialisasi yang komprehensif dan mantap sehingga visi menjadi “milik” setiap orang dalam organisasi. Atas dasar perumusan maka misi organisasi ditentukan. Misi adalah sesuatu yang harus diemban oleh semua komponen organisasi berupa kegiatan pokok yang dilakukan dalam

penting karena merupakan landasan dan arah setiap organisasi. Tujuan merupakan landasan menentukan kebijaksanaan organisasi, dalam bentuk struktur yang akan dipakai, tata kerja serta aktivitas yang harus dilaksanakan. Tujuan harus jelas, artinya bahwa tujuan ini harus dipahami dan diterima oleh semua pihak, maka tujuan tersebut akan menjiwai setiap orang, mulai dari pucuk pimpinan hingga pejabat terendah dalam melaksanakan tugas masing-masing.

Hal ini juga berlaku dalam organisasi Pemerintah Daerah. Tujuan organisasi Pemerintahan daerah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang dalam hal ini birokrat lah unsur penyelenggara pemerintahan

daerah tersebut. Di lingkungan organisasi pemerintahan, kelompok masyarakat tertentu menjadi “pelanggan” salah satu instansi pemerintah. Birokrat, atau Pegawai Negeri, adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-perundangan yang berlaku. Kebijakan dasar sistem administrasi kepegawaian di negara kita mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Adapun kewajiban Pegawai Negeri sebagaimana diatur dalam pasal 4, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang berbunyi setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan

disini adalah tekad dan kesanggupan, untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai Negeri sebagai aparatur Negara abdi Negara dan abdi masyarakat wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, kepada undang-undang Dasar 1945, kepada Negara dan kepada pemerintah.

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional jujur, adil, merata, dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil merupakan pilar terpenting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, disamping pilar kelembagaan (organisasi) dan ketatalaksana (mekanisme/prosedur). Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil atau birokrat sesungguhnya menjadi penyangga bagi berjalannya suatu pemerintahan. Apabila Pegawai Negeri Sipil mampu melakukan pelayanan yang baik, maka pemerintahan akan berjalan dengan baik.

Kabupaten Indragiri Hulu adalah salah satu daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus sendiri pemerintahannya (desentralisasi) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu tertuang dalam 26 urusan wajib dan pilihan, dimana salah satunya adalah mengenai kepegawaian.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu merupakan

suatu badan yang bertugas dibidang kepegawaian. Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu yaitu melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah dalam rangka tugas Desentralisasi dan Pembantuan dibidang Kepegawaian dan Diklat Daerah.

Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah adalah tentang kenaikan pangkat pegawai, dimana pegawai Badan Kepegawaian Daerah tidak bisa bekerja sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditentukan, waktu yang ditentukan adalah bulan April ternyata pegawai dalam pengurusan kenaikan pangkat tersebut tidak bisa menyelesaikannya dalam bulan april. Terjadi nya keterlambatan dalam pengurusan kepangkatan pegawai dapat mengakibatkan pegawai rugi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, terkadang tidak cuma hanya itu saja, masih banyak bahan dalam kepangkatan pegawai tidak cukup atau tidak lengkap setelah diserahkan dan diperiksa oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), maka terjadi lagi keterlambatan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas nya.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Produktifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indargiri Hulu.

Menurut **Kerlinger dalam Sugiyono (2006:41)** teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Istilah organisasi yang berasal dari kata **Organon** dalam bahasa Yunani berarti alat, definisinya telah banyak dikemukakan orang. Walaupun ada dasarnya definisi-definisi tersebut tidak mengandung perbedaan yang prinsip, namun kiranya perlu juga dikemukakan beberapa pendapat para ahli sebagai bahan perbandingan. Organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dll) yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi). Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi, pegawai maupun bagi pengurus organisasi.

Menurut Sopiah (2008) perilaku organisasi adalah perilaku manusia atau tindakan, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati. Nimran (1996) mengartikan perilaku organisasi adalah suatu istilah yang agak umum yang menunjuk pada sikap dan perilaku

individu dan kelompok dalam organisasi, yang berkenaan dengan studi yang sistematis tentang sikap dan perilaku, baik yang menyangkut pribadi maupun antarpribadi dalam konteks organisasi.

Gitosudarmo (1997), menyebutkan perilaku keorganisasian sebagai suatu bidang ilmu yang mempelajari interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi yang sistematis tentang perilaku, struktur dan proses didalam organisasi.

Menurut Robbins (1986), organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama.

Menurut J. William Schulze, organisasi adalah suatu penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat alat perlengkapan, ruang lingkup kerja dan segala hal yang berhubungan dengannya, yang disatukan dalam sebuah hubungan yang teratur dan sangat efektif untuk mencapai segala tujuan yang diinginkan.

Menurut **Veithzal Rivai (2009:1)**, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut

manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia.

Teori Herzberg disebutnya sebagai ‘ Teori Motivasi dan Higiene ‘ (*Motivasi-Hygiene Theory*). Penelitian yang dilakukannya dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika para pegawai berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam dirinya mereka tidak akan ada kepuasan, bukan ketidakpuasan seperti umum dikemukakan para pakar motivasi lainnya. Penekanan teori ini ialah, jika tingkat kepuasan para pegawai tinggi, aspek motivasi lah yang penting, sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek higienelah yang menonjol. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

Menurut **Robbins (2002:16)**, motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit

terhadap tujuan organisasi. Ketiga unsur kunci dalam definisi ini adalah upaya, tujuan, dan kebutuhan. Motivasi pegawai adalah suatu faktor yang mendorong seorang pegawai untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama penelitian ini adalah Menurut **Mujib Ridwan Motivasi** adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungan dengan karakteristik kepribadian individu.

Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Berdasarkan produktivitas diatas maka produktivitas kerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan untuk menghasilkan jasa atau menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, Produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja, cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien (**Kusnendi, 2003:8**). Produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya (**Sondang P. Siagian 2009:3**). Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Moekijat (1999) produktivitas pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a. Kualitas dan kemampuan fisik pegawai
Kualitas dan kemampuan pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung
Sarana pendukung adalah perlengkapan yang dapat dipindah-piundahkan untuk mendukung fungsi kegiatan: peralatan, perabotan, media pendidikan dan buku.
- c. Supra sarana
Apa yang terjadi di dalam kantor dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya. Seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan oleh setiap pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, sehingga metode penelitian sering disebut sebagai sebagai metode naturalistik. Berupa lata-kata dan gambar, dan bukan perhitungan angka-angka. Penulis berusaha untuk melihat gejala-gejala yang terjadi pada objek penelitian yang berlangsung pada waktu tertentu dan kemudian menggambarkan kejadian tersebut dari dengan atau yang didapat dari hasil penelitian dan pengamatan dilapangan.

HASIL

Berdasarkan asas desentralisasi, kewenangan yang luas dan bertanggungjawab diberikan kepada daerah, yang secara riil diwujudkan dengan peraturan, pembagian, dan pemanfaatan sumberdaya nasional, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah. Maksud dari kebijakan desentralisasi adalah pemerintah daerah diberi hak dan wewenang untuk mengatur sendiri wilayah pemerintahannya. Salah satu yang menjadi kewenangan pemerintah daerah yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang merupakan instansi pemerintahan yang memiliki tugas-tugas pokok dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan kebijaksanaan Pemerintahan Daerah dibidang administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai.

1. Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. (Payman J.Simanjuntak, 1987:34-35). Dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan

dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari cara kerja setiap Bidang yang ada pada Badan Kepegawaian Dearah Kabupaten Indragiri Hulu, dimana setiap bidang telah mempunyai tugas dan fungsi masing-masing. Setiap bidang harus mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, agar hasil yang diperoleh juga baik

Dilihat dalam prestasi sebagaian pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sudah diperoleh cukup baik, produktivitas yang dihasilkan juga berjalan baik karena adanya prestasi yang baik diperoleh oleh pegawai. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya.

Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Menurut Robbins (2002:16), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama maka tujuan yang telah

ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

Dalam produktivitas terdapat 2 dimensi yaitu individu dan organisasi. Bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi, setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dipunyai individu ini akan dibawahnya memasuki lingkungan baru yaitu organisasi atau yg lainnya. Organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya

Konsep produktivitas pegawai pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi:

1.1 Individu.

Produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu telah melakukan pekerjaannya cukup baik, karena kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sudah berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan, tetapi ada juga sebagian pegawai yang belum bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tetapi pegawai harus tetap berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan kenyataan yang penulis amati dilapangan kurang maksimalnya dan kurang produktifnya pekerjaan pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, dalam melakukan tugasnya.

1.2 Organisasi.

Kalau dilihat dari Organisasi produktivitas kerja sudah berjalan dengan baik, dikarenakan setiap pegawai sudah mempunyai tugas dan bidangnya masing-masing, maka pegawai dapat bekerjasama dalam penyelesaian tugas-tugasnya dan dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah berjalan lancar.

Produktivitas adalah perbandingan hasil kerja pegawai, dimana hasil kerja pegawai pada masing-masing Bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sudah berjalan cukup baik, dikarenakan setiap bidang sudah mempunyai tugas pekerjaannya sendiri. Setiap bidang harus tanggung jawab kerja dengan baik dan bisa melaksanakan

pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Produktivitas dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam batasan-batasan dengan pemberian pendidikan bagi pegawai, agar apa yang telah menjadi kewajiban pegawai bisa terlaksana dengan baik. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini **(Kusnendi, 2003:8)**.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu:

2.1 Kualitas dan kemampuan fisik pegawai.

Kualitas dan kemampuan pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, perlu adanya tingkat pendidikannya, perlu adanya latihan agar pegawai dapat berkerja dengan baik, mempunyai motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik yang baik bagi pegawai. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu kemampuan pegawai

sudah cukup baik, akan tetapi tidak semua pegawai yang mempunyai kualitas yang baik. Masih ada sebagian pegawai yang masih belum mengerti dalam mengerjakan tugas-tugasnya, semua itu juga termasuk didalam tingkat pendidikan pegawai.

2.2 Sarana Pendukung

Sarana adalah perlengkapan yang dapat dipindah-pindahkan untuk mendukung fungsi kegiatan dan satuan pendidikan, yang meliputi : peralatan, perabotan, media, buku. Sarana adalah segala sesuatu yang sebagai alat dalam mencapai tujuan. Untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai. Peralatan atau perlengkapan sangat penting bagi pegawai, agar pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Apabila peralatan yang dibutuhkan oleh pegawai tidak lengkap, maka pegawai tidak akan bisa melaksanakan pekerjaan, Peralatan dan perlengkapan itu sangat penting untuk pencapaian tujuan.

2.3 Supra Sarana.

Aktivitas pegawai tidak terjadi di isolasi. Apa yang terjadi didalam kantor dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan. Setiap pegawai harus mempunyai perijinan agar apa yang dikerjakan diluar kantor akan sama dengan apa yang dikerjakan didalam lingkungan perkantoran.

Supra sarana juga sangat penting bagi pegawai agar segala sesuatu dapat berjalan dengan lancar. Setiap pegawai harus mempunyai perijinan dalam melakukan pekerjaan, agar apa yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, dan setiap yang dikerjakan didalam sama dengan apa yang dikerjakan diluar.

2.4 Dapat dilihat dari bagaimana pegawai dapat mengatur waktu.

Apa bila seluruh pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, maka seluruh pekerjaan dapat berjalan dengan baik pula. Dalam melakukan pekerjaan diperlukan kedisiplinan, karena dalam melakukan pekerjaan kedisiplinan sangat penting untuk seluruh pegawai, agar bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Seluruh pegawai harus menanam sikap kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan masing-masing, karena dari kedisiplinan itu akan menghasilkan hasil yang maksimal, dan pegawai harus bisa memisahkan mana pekerjaan yang perlu dikerjakan, mana pekerjaan yang tidak perlu dikerjakan.

2.5 Cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik secara efektif dan efisien.

Pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Apa bila pegawai tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu,

maka produktivitas kerja pegawai tidak berjalan dengan baik.

2.6 Dapat dilihat dari bagaimana pegawai bisa fokus pada tugas-tugasnya.

Pegawai harus bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya, apa bila pegawai tidak fokus dalam tugas pekerjaannya, maka bisa dikatakan produktivitas pegawai rendah, karena pegawai tidak mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak tepat pada waktunya.

2.7 Sikap

Didalam melakukan suatu pekerjaan sikap dan prilaku sangat diutamakan, setiap pegawai harus bisa bersikap baik dan ramah dalam menjalankan pekerjaan maupun dalam pelayanan.

2.8 Kemampuan

Setiap pegawai harus memiliki kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja. Apabila pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu tidak memiliki kemampuan dalam bidangnya maka pegawai tidak akan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Maka itu diperlukan keahlian sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.

2.9 Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang

senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal mengenai Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sebagai berikut :

1. Produktivitas pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sebagian sudah baik dan sebagian lagi masih kurang baik. Dikatakan sudah baik karena sebagian pegawai melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Dikatakan tidak baik karena beberapa pegawai lambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2. faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai berikut:

- Kualitas dan kemampuan pegawai
- Sarana Pendukung
- Supra Sarana

- Mengatur waktu,
- Efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan,
- fokus pegawai pada pekerjaannya,
- sikap,
- kemampuan,
- Disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

Djarmiko, Hayati, Yayat. *Prilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta. 2008

Dr. Sopiah, MM, Mpd. *Perilaku Organisasi*. 2008

Edwin B. Flippo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1981

Gitosudarmo. *Perilaku Organisasi*. 1997

Hamidum. wordpress.com/2007/11/27/produktivitas-kerja

Jhon Suprihanto. *Produktivitas Kerja*. 1987

Moekijate. *Administrasi Kepegawaian Indonesia*. Bandung : Mandar Maju. 2009

Nimbran. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. 1996

Priansah, Juni, Donny dan Suatno. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2011

Robert Kreitner. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2005

Robbin. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Gra nd Wijaya. 1986

Siagian. P. Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta. 2009

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2006

————— *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta. 2005

Thoha, Mifta. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo. 1983

T.Hani Handoko *Pengaruh Produktivitas*. 1986

Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2009

Winardi. *Meningkatkan Produktivitas Kerja*.1989