

# **PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KOMANDO DISTRIK MILITER (KODIM) 0303 KOTA DUMAI**

**MALIANNA HASIBUAN**

**Email: Maliannahasibuan@yahoo.co.id**

**PEMBIMBING : Dr.H. Zaili Rusli SD , M.Si**

**Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Riau**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293, Telp/Fax (0761) 63277

Abstract : Resident of a State , in essence a very important resource for development , one of the ways the organization in improving its mission through the work productivity of employees in the organization in which labor productivity is the result or a person's overall success rate for a certain period in the task are some constraints on employee productivity District Military Command ( Kodim ) 0303 Dumai as the persistence of the employees who have not been able to operate a computer at work , and persistence of the employees who are not on time .

The concept of the theory used L.mathis (2002 ) uses the measurement of productivity indicators: Quantity Work , Work Quality , Utilization Time , Cooperation , Creativity . By measuring the productivity of the employees KODIM 0303 Dumai and to know about productivity in completing tasks that have been given and identify factors - factors that affect and hamper productivity. Departing from the author is interested in researching the problem and seeks to provide solutions for improving employee productivity KODIM Dumai .

The results of this study showed that employee productivity District Military Command ( Kodim ) 0303 in terms of completing a given task is not maximized in the work , it is still the complaints of employers and jobs that have not been completed on time

***Keywords : Work Productivity, Employe, KODIM***

Manusia sebagai sumber utama yang menjadi penggerak sumber – sumber daya yang lain sangat dibutuhkan oleh organisasi atau instansi untuk menjalankan kegiatan oprasionalnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan kekayaan (asset) yang tak ternilai bagi organisasi/instansi. Dan mewujudkan hal itu dibutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik sehingga organisasi dapat beroperasi secara

optimal untuk mencapai tujuan.Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi pemerintah dan abdi masyarakat dituntut untuk menunjukkan kinerja dan memberikan peranan yang optimal dalam pembangunan nasional. Dalam mewujudkan pembangunan nasional ini, diperlukan pula pembangunan aparatur pemerintahan yakni pegawai negeri sipil itu sendiri yang mana akan diarahkan dalam terwujudnya Administrasi Negara yang mampu

menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas, fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan sistem administrasi negara yang handal, professional, efisien dan efektif. Pelaksana dan langkah pendayagunaan administrasi perlu untuk terus dilanjutkan dengan meningkatkan sumber daya manusia dan kesejahteraannya.

Karena Kinerja pegawai merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya produktivitas kerja pegawai dengan baik serta pegawai tersebut telah memperoleh hak dan kewajiban mereka sebagai pegawai di kantor KODIM 0303 sudah diatur sesuai dengan UU Republik Indonesia nomor 43 tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian sesuai dengan pasal 7 ayat (1) : Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dan didsinipegawai tersebut harus lebih giat dalam menjalankan tugasnya bukan malah bermalas – malasan sesuai dengan UU Republik Indonesia nomor 43 tahun 1999 tentang pokok – pokok pegawai sesuai dengan pasal 7 ayat (2) : gaji diterima pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.

Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan

dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modren, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.

Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Sumber daya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. kuantitas adalah sumber daya manusia. kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang akan menjadi beban bagi pembangunan suatu bangsa. sedangkan kualitas sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik, maupun non fisik. untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Produktivitas kerja pegawai pada Komando Distrik Militer (KODIM) 0303 Kota.

**Malayu S.P. Hasibuan (2003:41)**, mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Sejalan dengan pendapat diatas **Muchdarsyah Sinungan (2005:12)**, mendefinisikan produktivitas sebagai: “Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”. Laeham dan Wexley, seperti yang dikutip oleh sedarmayanti (2001:65) menyatakan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-

banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

**Umar Husein (2004:9)**, mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut: “Produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah “*doing the right thing*”. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah: “*doing things right*”. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi aktual dari sumber daya relatif terhadap standar yang ditetapkan.

Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan

(*output*) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (*input*). Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai *input* dan *output*, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

Pada dasarnya peningkatan produktivitas menggunakan pendekatan system yang berfokus pada perbaikan terus-menerus terhadap kualitas, efektivitas pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya dari organisasi

Produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan sisi output. Produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, performansi kualitas, hasil-hasil. Merupakan komponen dari usaha produktivitas. Dengan demikian, produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi.

Menurut **Sri Hariyani (2002:97)** bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas menurut pendapat Sri Hariyani, yang telah dirangkum penulis.

## 1. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

## 2. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai factor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing factor, yang disebut produktivitas dari satu factor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang pegawai atau sekelompok pegawai dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. Kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai adalah ketaatan, kerajinan, kedisiplinan, keaktifan dalam memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, inisiatif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima instruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi diatas, karyawan berharap dapat meningkatkan prestasi kerjanya, menurut Scheineier Craig yang dikutip oleh **Sri Haryani (2002:99)** bahwa prestasi kerja merupakan

pemahaman terhadap tiga hal, yaitu: perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tingkat individu tingkat individu atau perseorangan adalah : (**Ahmad Tohari. 2002;452**)

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Keterampilan
4. Disiplin
5. Sikap dan etika kerja
6. Motivasi
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Jaminan sosial
10. 10 Lingkungan dan iklim kerja
11. Hubungan industrial
12. Peralatan dan teknologi
13. Kesempatan kerja
14. Kesempatan beradaptasi

Bekerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga dapat menimbulkan penemuan – penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. kerja produktif memerlukan persyaratan sebagai berikut yaitu **Sinungan (2005;126)**

1. Kemampuan kerja yang tinggi
2. Kemempuan kerja yang sesuai dengan isi kerja

3. Lingkungan kerja yang nyaman
4. 4.Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
5. Jaminan sosial yang memadai
6. Kondisi kerja yang memadai dan
7. Hubungan yang harmonis

Produktivitas kerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Produktivitas individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, produktivitas kerja individu adalah hasil: -Atribut individu, yaang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.

- Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Menurut **Robert L. Mathis ( 2000 : 78 )** yang menjadi indikator dalam mengukur hasil kerja atau prestasi pegawai adalah :

1. Kualitas Kerja, Volume Kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas Kerja, yaitu dapat berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintah.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan mengenai hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.
5. Kreativitas, yaitu penilaian kemampuan seseorang dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut **As'ad ( 2000 : 65 )**, Pelaksanaan tugas adalah : " Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dimana secara umum dianggap untuk ukuran perencanaan tugas itu adalah meliputi :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. pekerjaan
- c. Waktu pekerjaan
- d. Absensi Kerja
- e. Keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut **Dharma ( 2000 : 9 )**, Pelaksanaan tugas adalah : "Berapa banyaknya pekerjaan yang dapat

dicapai dari tiap – tiap pegawai atau kelompok pegawai." Menurut **Winardi ( 2002 : 75 )**, Ada beberapa indikator untuk menilai pelaksanaan tugas, yaitu :

1. Pemanfaatan waktu yang tepat
2. Jumlah output
3. Kesiediaan untuk bekerja sama
4. Kualitas pekerjaan.

Menurut **Musanef ( 2000 : 52 )**, bahwa : "Pelaksanaan tugas adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dimana pada taraf operasional kerja dari seorang pegawai dalam lingkungan organisasi tertentu dapat diketahui dari :

1. Inisiatif yang tinggi dalam bekerja, yaitu adanya prakarsa atau langkah pertama dari pegawai itu sendiri untuk melakukan pekerjaan tanpa harus mengikuti perintah.
2. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan keahlian dibidangnya masing – masing.
3. Keikutsertaan pegawai dalam menghadapi pendidikan dan pelatihan, yaitu adanya motivasi pegawai dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah daerah maupun pemerintah pusat untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan pegawai.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat tentang Produktivitas kerja pegawai pada Komando Distrik Militer (Kodim) 0303 Kota Dumai. Sementara itu informan penelitian adalah informan yang paham dan yang akan memberikan keterangan tentang Produktivitas Kerja Pegawai dan informasi lainnya yang dapat mendukung penjelasan.

## **HASIL**

### **A. Produktivitas Kerja Pegawai Komando Distrik Militer (KODIM) 0303 Kota Dumai**

Produktivitas Kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan. serta sesuai dengan hukum dan norma serta etika standar kerja yang telah ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa apa saja yang diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh pegawai atau karyawannya. Oleh karena itu setiap Produktivitas kerja masing – masing pegawai harus dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. standar produktivitas berupa output produksi. setiap pegawai dalam

melaksanakan tugas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian alasan yang baik, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. penilaian kerja mempunyai kegunaan yaitu untuk mengukur kerja untuk tujuan memberikan penghargaan, dan untuk pengembangan potensi individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang merupakan tanggung jawab.

Produktivitas Kerja pegawai Komando Distrik Militer (KODIM) 0303 Kota Dumai dalam penelitian ini dilihat, dan dianalisis berdasarkan variabel yang dikemukakan yaitu :

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Dampak dari Produktivitas pegawai yang

memuaskan menurut penelitian ini mempercepat tercapainya tujuan, visi dan misi tercapainya standar kerja yang diharapkan mendorong perilaku – perilaku yang diinginkan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, seangkan dampak dari produktivitas kerja yang tidak memuaskan pegawai mengalami kesulitan yang menyangkut kualitas kerja.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sebagaimana yang telah dijelaskan berdasarkan kerangka berfikir dan teori bahwa disini penulis memaparkan data hasil pengamatan dan memberikan pertanyaan secara langsung kepada respon dengan bentuk wawancara/rancang pertanyaan dengan kategori pertanyaan yang berkenaan dengan produktivitas kerja pegawai komando distrik militer (KODIM) 0303 berdasarkan sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu dapat dilihat dari hasil kerja dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi tersebut. pekerjaan dibagian administrasi yang banyak dilakukan seperti kenaikan pangkat, pengurusan pensiun masih banyak lagi yang diberikan demi memenuhi kebutuhan pegawai yang lain (TNI).

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu merupakan salah satu indicator yang perlu dalam jangka atau periode yang dibutuhkan untuk terlaksanakannya produktivitas kerja pegawai di KODIM 0303 yang baik dan maksimal. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yakni sangat erat kaitannya dengan pengalaman seseorang yang semakin lama orang tersebut bekerja di suatu instansi maka pengalaman akan semakin banyak dengan pekerjaannya dan hasilnya akan semakin membaik.

d. Kerjasama

Kerjasama ialah suatu kemampuan yang mampu menangani hubungan dengan

orang lain agar kedepannya dapat mencapai tujuan yang sama dalam pekerjaan. wujud dari kerja sama bisa merupakan kerja kelompok ataupun kerja yang mencakup skala luas seperti kerja sama antar organisasi. salah satu indicator yang di perlukan dalam produktivitas kerja pegawai yang baik yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain untuk menghasilkan pengertian yang sama. komunikasi bagi organisasi sama pentingnya seperti aliran darah didalam tubuh manusia karena merupakan perekat hubungan antara pimpinan dan bawahan.

e. Kreativitas

Penilaian Kreativitas merupakan penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja dapat lebih berdaya gunang berhasil guna.

**B. Faktor – Faktor Penghambat Produktivitas Kerja Pegawai pada Komando Distrik Militer (KODIM) 0303 Kota Dumai**

Dalam suatu kegiatan tentunya tidak lepas dari faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas Kerja Pegawai KODIM 0303 sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berkaitan dengan kualitas pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya. Dalam proses

pelaksanaan tugas di KODIM 0303 Kota Dumai jumlah pegawai yang ada di KODIM 0303 belum mencukupi secara kuantitas dengan disebutkan bahwa kerja yang ada banyak sedangkan pegawai hanya beberapa orang saja. lalu dengan ditambahkan pegawai yang belum mengerti cara menggunakan komputer dalam pendukung kerja agar pekerjaan cepat selesainya sehingga hanya mengandalkan satu orang saja yang mengerti akan komputer sehingga pekerjaan pun semakin lama siapnya.

a. Kuantitas Sumber Daya Manusia

Kuantitas Sumber Daya Manusia merupakan jumlah pegawai yang ada dalam instansi/kantor tersebut. Dalam proses pelaksanaan tugas di KODIM 0303 Kota Dumai jumlah pegawai yang ada di KODIM 0303 belum mencukupi secara kuantitas dengan disebutkan bahwa kerja yang ada banyak sedangkan pegawai hanya beberapa orang saja.

b. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berkaitan dengan kualitas pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya. lalu dengan ditambahkan pegawai yang belum mengerti cara menggunakan komputer dalam pendukung kerja agar pekerjaan cepat selesainya sehingga hanya mengandalkan satu orang saja yang mengerti akan komputer sehingga

pekerjaan pun semakin lama siapnya.

- Latar belakang Pendidikan

Pendidikan atau pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya, jadi pengembangan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan. pengembangan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para pegawai yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negative yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari pegawai tersebut.

- Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*Ability*) adalah pengetahuan dan keterampilan tertentu yang mutlak diperlukan untuk menunjang program layanan prima, yang meliputi kemampuan dalam bidang kerja yang ditekuni, melaksanakan komunikasi yang efektif, mengembangkan motivasi, dan menggunakan public relation sebagai instrument dalam membina hubungan ke dalam dan keluar organisasi/ perusahaan. Kemampuan kerja pegawai yaitu tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas.

- Sikap/Prilaku

Suatu kebiasaan yang terpolakan. jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan prilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relative konsisten terhadap sesuatu objek atau gagasan. sikap dapat merupakan suatu perasaan yang tidak disertai oleh kecendrungan untuk berbuat atau bertidak sesuai dengan sikapnya, selanjutnya sikap diarahkan sebagai kesediaan untuk bereaksi terhadap suatu objek yang dapat berupakan benda, orang, peristiwa, lembaga, nilai-nilai dan sebagainya. Sebagai pegawai harus memiliki sikap yang baik tidak boleh membawa masalah pribadi dalam urusan kantor karena akan mempengaruhi hasil kerja dan sikap dalam bekerja.

c. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang ada di KODIM 0303 itu sendiri berdasarkan pengamatan dari hasil penelitian penulis mengenai sarana dan prasarana yang ada dikantor KODIM 0303 sendiri relative baik artinya untuk sarana dan prasarana sudah cukup baik. keberadaan sarana dan prasarana sebagai penunjang kemajuan produktivitas kerja pegawai. hal ini dibuktikan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan seperti ruang tunggu, mushola, kantin, selain itu dari hasil penelitian melihat disetiap meja pegawai tersedia

komputer sebagai penginput data agar tugas dapat di kerjakan, tetapi pemanfaatan dari sarana dan prasarana itu sendiri belum berjalan dengan maksimal adapun alasan pegawai sendiri adalah bahwa komputer yang ada belum bisa dipergunakan padahal mereka sendiri tidak memiliki skill dalam aplikasi komputer itu. Sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama membantu melaksanakan pekerjaan dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang terhubung dengan organisasi kerja. tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. tanpa adanya sarana dan prasarana mustahil produktivitas kerja yang dihasilkan akan membaik dan pekerjaan menjadi cepat selesai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya produktivitas kerja pegawai KODIM 0303 Kota Dumai berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai di KODIM 0303 Kota Dumai kurang baik . dilihat dari produktivitas kerja pegawai KODIM 0303 Kota Dumai dengan indikator :

Kuantitas di kantor KODIM 0303 khususnya pada produktivitas

kerja pegawai masih kurang maksimal. dikarenakan masih adanya tugas - tugas yang diberikan masih sering tidak tepat waktu diselesaikannya.

- a. Kualitas Kerja pegawai KODIM 0303 dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perlu ditingkatkan lagi karena adanya keluhan dari atasan mengenai tugas – tugas yang belum diselesaikan tepat waktu.
- b. Pemanfaatan waktu di KODIM 0303 ini kurang maksimal, serta waktu kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja sehingga surat – surat menjadi lama selesai, serta adanya pegawai yang lama datang ke kantor dengan berbagai macam alasan.
- c. Kerjasama secara keseluruhan belum cukup maksimal dan harus ditingkatkan oleh pegawai KODIM 0303 agar produktivitas serta hasilnya lebih baik.
- d. Kreativitas pegawai KODIM 0303 dalam bekerja tidak ada. Dalam mengembangkan ide untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan lebih cepat. semua pegawai KODIM 0303 Kota Dumai hanya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- e. Sumber daya manusia di KODIM 0303 belum maksimal karena masih banyaknya pegawai yang belum memenuhi standard dan pengetahuan yang kurang terlebih dalam penggunaan komputer dan

tidak adanya pelatihan yang diberikan pihak kantor terhadap pegawai.

- f. Kemampuan pegawai di KODIM 0303 dapat kita lihat dalam perkembangan yang lebih baik. demi menunjang kinerja pegawainya harus dimulai dari kesadaran pegawai itu sendiri.
- g. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan pegawai KODIM

0303 sudah cukup baik dimana mereka profesional dalam bersikap. tidak membawa urusan pribadi ke kantor agar terciptanya hasil kerja yang baik.

- h. Fasilitas kerja / sarana dan prasarana di KODIM 0303 dikatakan sudah cukup baik tetapi harus meningkatkan serta memperbaiki kerusakan pada sarana prasarana yang ada supaya kerja pegawai berjalan lancar.