



**PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KONAWA**

---

**Edy Tadung dan Nuryani**  
**Universitas Lakidende Unaaha**  
**(Naskah diterima: 1 April 2020, disetujui: 20 Mei 2020)**

*Abstract*

*The purpose of this study was to determine the work productivity of employees at the Konawe Regency Regional Secretariat and to find out the factors that influence employee work productivity at the Konawe District Regional Secretariat. Data collection techniques using field research methods consist of observations, interviews and documentation. This study uses a qualitative approach, with the analytical method used is a qualitative descriptive method. Data obtained in the field must be immediately written in written form and analyzed. The results showed that the work productivity of employees at the Konawe Regency Regional Secretariat was good enough, in terms of aspects of ability, improving results, morale, self-development, quality and efficiency. but there are still a few mistakes and indirectly affect the increase in work results achieved by the Konawe District Secretariat staff. Factors that influence employee work productivity include: education, skills, discipline, attitudes and work ethics, motivation, salary, health, technology, management, and opportunities for achievement. The maximum failure to achieve employee work productivity is due to the lack of facilities and infrastructure and self-development of employees.*

**Keywords:** *Work productivity, Employees, Konawe District Regional Secretariat*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Teknik pengumpulan data menggunakan metode penelitian lapangan terdiri dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dilapangan harus segera dituangkan dalam bentuk tulisan dan dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe sudah cukup baik, ditinjau dari aspek kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. namun masih terdapat sedikit kesalahan dan secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen,

dan kesempatan berprestasi. Belum tercapainya produktivitas kerja pegawai yang maksimal disebabkan karena sarana dan prasarana serta pengembangan diri pegawai yang masih kurang.

**Kata kunci:** Produktivitas kerja, Pegawai, Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

## I. PENDAHULUAN

**B**edasarkan studi pendahuluan ditempat penelitian ini dilakukan, masih ditemui pegawai yang kurang disiplin seperti tidak tertib, kurang patuh pada perintah atasan, menunda pekerjaan, dan melaksanakan tugas tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Yang kesemuanya itu akan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Untuk dapat melaksanakan pembangunan secara optimal, di tuntut adanya kinerja dan mutu yang bagus dari semua sumber daya yang telah dimiliki oleh negara, terutama sumber daya manusia, karena manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna, yang mempunyai daya pikir, analisa dan kreativitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen. Berkaitan dengan produktivitas, produktivitas didefinisikan sebagai hasil dari pencapaian kerja dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas sangat menentukan prestasi organisasi karena produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga agar kegiatan administrasi dapat berlangsung

dengan baik. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atas unjuk kerja (*job performance*) Sedarmayanti, (1996:142). Produktivitas yang dihasilkan suatu organisasi tidak akan terlepas dari efektifitas yang dilaksanakan organisasi tersebut.

Untuk mewujudkan cita-cita pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata maka produktivitas pegawai harus optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dalam hal ini pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat dan tepat pada sasaran yang dituju. Berdasarkan uraian diatas, guna memperoleh gambaran tentang produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe maka dipandang perlu dilakukan penelitian khusus dan peranan perguruan tinggi sangat dibutuhkan.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **Pengertian produktivitas kerja.**

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product, result, outcome* berkembang menjadi *productive*, yang berarti menghasilkan dan *productivity: having the ability make or crea-te, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan dan kemampuan menghasilkan sesuatu di dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbagai cara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya.

The Liang Gie (1988:31), mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Di sisi lain, Anoraga (1992:17) menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

### **Konsep Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Maka dari itu setiap organisasi harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja pegawai. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di sebuah instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno, (2011:211-212) untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka. Pengukuran produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :1) Kemampuan, yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas.2) Meningkatkan hasil, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.3) Semangat kerja, yaitu semangat kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya.4) Pengembangan diri yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.5) Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 6) Efisiensi, yaitu perbandingan

antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

### **Konsep Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Menurut Ravianto dikutip Yuniarsih dan Suwatno, (2009:159) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu: 1) Pendidikan. 2) Keterampilan. 3) Disiplin 4). Sikap dan etika kerja. 5) Motivasi. 6) Gaji. 7). Kesehatan. 8). Teknologi. 9) Manajemen. 10) Kesempatan berprestasi.

### **III. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Dengan

pertimbangan pemilihan lokasi tersebut adalah berdasarkan observasi yang dilakukan, menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawainya belum optimal. **Informan Penelitian** Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini, penulis menentukan secara purposive yaitu terdiri dari 8 orang sebagai informan kunci (*informan key*). Untuk mendukung kelengkapan data tersebut, ditetapkan beberapa orang pejabat yaitu: 1 orang Asisten III, 2 orang Kepala Bagian, 3 orang Kasubag dan 2 orang staf Bagian Umum Dan Penghubung. Penetapan informan tersebut karena mereka dianggap lebih mengetahui terkait fokus penelitian ini. **Jenis dan Sumber Data** Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan tentang Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan observasi dan wawancara. Metode observasi yang dimaksudkan adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yang berkaitan dengan tujuan peneliti. Sedangkan yang dimaksud dengan metode wawancara adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu kepada *informan*

penelitian. Data sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau diperoleh melalui penelusuran dokumen-dokumen yang relevan dengan masalah sehingga dapat dipakai sebagai pendukung dalam penelitian ini. **Teknik Pengumpulan Data** Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode dan teknik sebagai berikut: a) Pengamatan (*observation*) yakni mengamati secara langsung dilapangan tentang yang dilakukan oleh para pegawai mengenai disiplin pegawai. b) Wawancara (*interview*) yakni dengan pedoman wawancara untuk mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak (*informan*) atau pegawai mengenai berbagai hal yang relevan dengan penelitian ini. c) Penelitian kepustakaan (*library research*) yakni dengan mempelajari buku-buku, tulisan ilmiah yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti. **Teknik Analisis Data** Data yang dikumpulkan baik data primer maupun sekunder dianalisis dengan menggunakan deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan gambaran yang jelas tentang permasalahan dalam penelitian sehingga dapat menjawab masalah penelitian ini.

#### **IV. HASIL PENELITIAN**

##### **Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe**

Produktivitas adalah kemampuan seorang pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Penulis menetapkan bahwa produktivitas kerja dapat dilihat pada kemampuan, manajemen, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

##### **Kemampuan**

Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarayaaan. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seorang pegawai mempunyai kemampuan yang baik, maka akan mampu melaksanakan tupoksinya. Ber-

dasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan bahwa:

“Kemampuan pegawai pada Sekretariat Daerah sudah baik untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dikantor, atasan mempunyai penilaian tersendiri dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahannya. Karena dari kemampuan dan keterampilan seseorang itu dapat dilihat cara menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan yang dikerjakan rata-rata sudah baik. Namun kemampuan pegawai harus ditingkatkan lagi supaya hasilnya lebih baik”. (wawancara 27 Februari 2019).

### **Meningkatkan hasil**

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan hasil yang dicapai ini merupakan motivasi bagi pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari informan yang menyatakan; “Di dalam meningkatkan hasil yang ingin dicapai belum maksimal karena terhambat oleh sarana dan prasarana pendukung”. (wawancara 13 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa dalam meningkatkan hasil yang dicapai belum mak-

simal karena sarana dan prasarana yang masih kurang.

### **Semangat kerja**

Pencapaian produktivitas yang tinggi merupakan harapan setiap instansi pemerintah. Semangat kerja para pegawai dalam suatu kantor merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Produktivitas kerja yang tinggi dihasilkan dari seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang dimiliki pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik”. (wawancara 25 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik karena produktivitas kerja yang tinggi dihasilkan dari semangat kerja yang tinggi. Hal ini selaras dengan teori Sutrisno (2011:211-212) bahwa produktivitas dapat diukur dari semangat kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung Sekretariat Daerah

### **Pengembangan diri**

Harapan untuk menjadi lebih baik sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk mengembangkan dirinya, dan pengembangan diri ini mutlak dilakukan karena

semakin kuat tantangan pekerjaan. Pengembangan diri pegawai dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Pengembangan diri pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah masih kurang pada umumnya pegawai sudah menunjukkan kemampuannya dengan baik, meskipun masih ada sebagian pegawai yang belum mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang masih kurang maka pemerintah daerah memberikan pelatihan-pelatihan atau diklat-diklat bagi pegawai. Pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya supaya lebih baik lagi”. (wawancara 27 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa pengembangan diri pegawai masih kurang, perlu diberikan pelatihan atau diklat untuk meningkatkan kemampuan pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah.

### **Mutu**

Mutu adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas maka waktu yang dibutuhkan harus cukup supaya tingkat kesalahan dapat diminimalisir. Dengan mutu pekerjaan yang baik maka produktivitas akan meningkat. “Produktivitas dapat dilihat

dari mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, jika mutunya baik artinya produktivitasnya meningkat. Mutu yang dihasilkan pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik”. (wawancara 19 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa mutu pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik.

Berdasarkan wawancara diatas dan didukung dengan pengamatan penulis pada Sekretariat Daerah kabupaten Konawe dapat disimpulkan bahwa mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik. Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno (2011:211-212) bahwa produktivitas dapat diukur dari mutu yang dihasilkan pegawai Bagian Umum dan Penghubung Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

### **Efisiensi**

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan demikian penentuan produktivitas dihadapkan pada hasil yang diinginkan atau yang telah dicapai dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Efisiensi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor yang lebih efisien. Penguku-

ran dengan menggunakan ukuran efisiensi merupakan dimensi yang sangat penting dalam usaha manajerial dimana hal tersebut dapat menunjukkan indeks produktivitas yang merupakan rasio sejauh mana sumber daya digunakan dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Efisiensi sudah baik, karena dengan efisiensi kita dapat menggunakan sumber daya yang ada dengan baik, artinya tidak terjadi pemborosan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan”. (wawancara 25 Februari 2019). Menurut data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa dengan efisiensi sudah baik, karena tidak terjadi pemborosan sumber daya.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Konawe yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi.

#### **Pendidikan**

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama

penghayatan akan arti pentingnya produktivitas sehingga mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan; “Pendidikan pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik, kualitas pendidikan seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitasnya karena didalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi akan mampu lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya”.(wawancara 19 Februari 2019). Menurut data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa pendidikan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Pendidikan bisa dijadikan ukuran untuk mengetahui tingkat kecerdasan dari seorang pegawai. Hal ini diperkuat dengan teori Ravianto dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2009:159) bahwa pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung, Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.



### **Keterampilan**

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup. Keterampilan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Keterampilan yang dimiliki pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah cukup baik. Keahlian atau skil seorang pegawai akan terlihat dari cara menyelesaikan pekerjaannya. Untuk dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi maka pegawai harus memiliki keterampilan, pemerintah daerah dalam hal ini Sekretariat Daerah memberikan pelatihan-pelatihan untuk pegawai supaya keterampilannya lebih meningkat”. (wawancara 19 Februari 2019). Keterampilan sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Jika pegawai memiliki keterampilan yang baik maka produktivitasnya akan meningkat. Keterampilan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus, bimtek-bimtek.

### **Disiplin**

Disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah aturan normatif yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai untuk melaksanakan aturan tersebut. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Sangat jelas bahwa disiplin yang tinggi dari seorang pegawai akan berimbas pada pelaksanaan tugasnya, terutama disiplin waktu. Pegawai Sekretariat Daerah sudah menunjukkan disiplin yang baik”. (wawancara 19 Februari 2019). Berdasarkan wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai lingkup Sekretariat Daerah sudah baik, dapat dilihat dari tingkat absensi dan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu sesuai dengan rencana. Hal ini selaras dengan pendapat Ravianto dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2009:159) bahwa disiplin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung, Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

### **Sikap dan Etika Kerja**

Sikap dan etika kerja seorang pegawai adalah sistem nilai yang dianut secara perora-

ngan yang termasuk etika hubungan antar pegawai. Etika kerja lebih bersifat ke dalam (instansi/lembaga). Etika kerja meliputi sikap pegawai dalam instansi, sikap pegawai dengan wewenang dan jabatan dalam instansi, hubungan pegawai dengan atasan dan sesama pegawai. Untuk mendapatkan kesuksesan, setiap pegawai hendaknya meningkatkan sikap dan etika kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Saya sebagai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan harus saling kerjasama, saling menghargai dan saling memberikan semangat”. (wawancara 14 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa sikap dan etika kerja sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik. Hal ini selaras dengan pendapat Ravianto dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2009:159) bahwa disiplin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung, Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

### **Motivasi**

Motivasi adalah kemauan kerja pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana

kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. Pemimpin yang memberikan motivasi kerja dengan baik maka akan mendorong pegawai lebih giat dalam melakukan tugasnya. Memotivasi pegawai bisa dikatakan tidak mudah, karena setiap pegawai memiliki pengalaman, latar belakang, sifat, keinginan yang berbeda satu sama lain. pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Motivasi kerja yang dimiliki pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik. Seorang PNS harus diberikan motivasi, penghargaan, supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik”. (wawancara 25 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sedangkan seseorang dengan motivasi kerja yang rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Ravianto dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2009:159) bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas kerja

pegawai Bagian Umum dan Penghubung, Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

### **Gaji**

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu instansi pemerintah, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: "Gaji yang diterima oleh pegawai sudah cukup, gaji sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena dengan upah yang diterimanya akan memotivasi pegawai dalam bekerja. Contohnya dengan pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) pegawai akan semakin meningkatkan produktivitasnya". (wawancara 19 Februari 2019) Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai sudah cukup. Adanya pemberian tunjangan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

### **Kesehatan**

Kesehatan adalah kondisi optimal dari pikiran dan fisik seseorang yang memungkinkan orang tersebut dapat menjalani hidup yang berkualitas dan produktif baik secara sosial maupun ekonomi. Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, keadaan gizi dan kesehatan yang rendah secara tidak langsung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah dan sebaliknya, semakin baik gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Kesehatan merupakan bagian terpenting dalam kehidupan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: "Kesehatan pegawai bagian Umum dan Penghubung sudah baik karena kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi kita, karena dengan tubuh yang sehat kita dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan baik. Kesehatan dipengaruhi oleh asupan gizi yang baik. Jika pegawai sehat maka pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik". (wawancara 19 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa kesehatan adalah hal yang penting. Kesehatan pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik. Karena

dengan tubuh yang sehat maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan gizi dan kesehatan yang baik dari pegawai maka produktivitas kerja dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Ravianto dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2009:159) bahwa kesehatan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung, Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

### **Teknologi**

Teknologi adalah keseluruhan metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri efisiensi dalam setiap kegiatan manusia. Aktivitas dalam suatu instansi yang menjalankannya adalah sumber daya manusia dimana terdapat tenaga-tenaga terlatih yang dapat menggunakan perangkat teknologi informasi secara efektif. Pengerjaan teknologi informasi terdapat permasalahan yang tidak dapat dihindari sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Apabila teknologi yang dipakai tepat maka akan memungkinkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, jumlah yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu, dan memperkecil terjadinya pemborosan. Dengan memperhatikan hal tersebut penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas. Bila para pegawai dapat menggunakan teknologi informasi yang ada, maka hal

ini dapat meningkatkan produktivitasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Pegawai Sekretariat Daerah dalam menguasai teknologi sudah cukup baik. Karena dengan penguasaan teknologi yang baik maka pegawai akan cepat dan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya”. (wawancara 27 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa penguasaan teknologi yang baik oleh pegawai akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan penguasaan teknologi yang baik dari pegawai, pekerjaan akan semakin mudah dan cepat diselesaikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ravianto dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2009:159) bahwa teknologi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung, Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

### **Manajemen**

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan atau kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dapat juga dikatakan seni mengatur dan menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama dengan orang lain. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat besar terha-

dap produktivitas kerja pegawai dalam mengelola pegawai. Dengan adanya manajemen yang baik, maka pegawai akan terorganisir dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif. Berikut adalah hasil wawancara penulis dengan informan yang menyatakan: “Manajemen pegawai Bagian Umum dan Penghubung sudah baik. Dengan manajemen yang baik tentunya penataan pekerjaan dan tugas seorang pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan tata aturan dan urutan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi”. (wawancara 19 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa manajemen yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Bahwa dengan manajemen yang baik dari seorang pemimpin produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

### **Kesempatan berprestasi**

Setiap pegawai dalam mengembangkan potensinya diberikan kesempatan berprestasi. Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka

akan menimbulkan keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berikut adalah hasil wawancara dengan informan yang menyatakan: “Kesempatan berprestasi di Sekretariat Daerah sudah baik. Pegawai diberi kesempatan berprestasi untuk meningkatkan karirnya, organisasi akan memberikan kesempatan melalui penjenjangan karir seperti Adum, Diklat Pim. Hal ini akan memotivasi pegawai untuk mengembangkan potensinya”. (wawancara 27 Februari 2019). Data yang diperoleh dari informan menunjukkan bahwa kesempatan berprestasi diberikan oleh instansi untuk memotivasi pegawai dalam mengembangkan potensinya. Kesempatan berprestasi harus diberikan kepada pegawai yang memiliki potensi dalam meningkatkan kualitas kerjanya karena mempengaruhi produktivitasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ravianto dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2009:159) bahwa kesempatan berprestasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung, Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

### **V. KESIMPULAN**

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan yaitu: Produktivitas kerja pegawai Bagian Umum dan Penghubung Sekretariat Daerah Kabupa-

ten Konawe ditinjau dari aspek kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Kemampuan yang dimiliki PNS Bagian Umum dan Penghubung sudah cukup baik. Dalam meningkatkan hasil kerja belum maksimal karena terkendala oleh sarana dan prasarana. Semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai sudah baik, dapat dilihat dari output yang dihasilkan pegawai. Dalam mengembangkan diri pegawai sudah masih kurang. Efisiensi sudah baik, maka tidak terjadi pemborosan sumber daya sehingga mutu yang dihasilkan lebih baik dari pada sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Bagian Umum dan Penghubung Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe adalah faktor pendidikan, keterampilan, teknologi, sikap dan etika kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai karena hal tersebut harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tupoksinya. Faktor manajemen, motivasi, dan kesempatan berprestasi diberikan pimpinan supaya di dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Faktor kesehatan dan gaji adalah hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena dengan kesehatan dan gaji yang cukup

pegawai dapat meningkatkan produktivitasnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar. 1991. Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung. PT. Refika Aditama
- Anoraga, 1992, *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gie, The Liang, 1998, *Pengertian Tata Ruang Kantor*, <http://guruliawordpress.com>. Diakses tanggal 25 Februari 2019
- Henry Simamora, 2004. Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Handoko, T.Hani. 2007. Manajemen Persero. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasbullah. 2009. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Husain, Umar. 2001 Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2000. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Jakarta.
- Mahmudi. 2005. Perilaku Organisasi Edisi 1. Jakarta Salemba Empat.
- Rivanto, J. 2001, *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Sedarmayanti, 2004, *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.