

Penerapan Sistem Balas Jasa terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Kantor Statistik di Kabupaten Bantaeng

Application of the Service Reply System to Increase Work Productivity of Statistics Office Officers in Bantaeng Regency

Ali Syahban Amir

STIE YAPTI Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan

Email: syahban.teaching@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bentuk motivasi kerja yang diterapkan dalam meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Statistik Kabupaten Bantaeng, dan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi terhadap motivasi kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus (case study) dengan alasan bahwa penelitian ini bersifat spesifik untuk mendeskripsikan secara jelas makna atau fenomena yang terjadi. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan paradigma naturalistik (kualitatif) untuk menganalisis dan mengonstruksikan pegawai yang diarahkan untuk mendapatkan data berdasarkan fakta empiris. Analisis data dilakukan dengan reduksi data yang terfokus pada pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar dari catatan lapangan, dilanjutkan dengan penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem balas jasa melihat dari ketiga indikator yaitu: 1) Pemberian motivasi kerja kepada pegawai melalui tingkat kesejahteraan, 2) promosi jabatan dan 3) kelengkapan sarana dan prasarana kantor dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang semakin meningkat, pemberian motivasi melalui promosi jabatan memberikan dampak positif karena adanya pegawai mampu menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, sarana dan prasarana kantor telah mengalami perubahan secara spontanitas yaitu dari manual ke sistem komputerisasi.

Kata Kunci: Sistem Balas Jasa, Produktifitas, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to look at the forms of work motivation that are applied in increasing the productivity of employees of the Bantaeng Regency Statistics Office, and to determine the factors that influence employee motivation. This type of research is a case study with the reason that this study is specific to clearly describe the meaning or phenomenon that occurs. This study also uses the naturalistic paradigm approach (qualitative) to analyze and construct employees who are directed to obtain data based on empirical facts. Data analysis was carried out by data reduction focused on selecting, simplifying, abstracting and transforming crude data from field notes, followed by data presentation and conclusion drawing. The results of this study indicate that the reciprocal system looks at the three indicators, namely: 1) Providing work motivation to employees through the level of well-being, 2) promotion and 3) the completeness of office facilities and infrastructure can produce increasing levels of productivity, giving motivation through promotion have a positive impact because employees have the ability to create effectiveness and efficiency in work, office facilities and infrastructure have undergone spontaneous changes, namely from manual to computerized systems.

Keywords: Service Reply System, Productivity, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Kesuksesan atau kegagalan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dapat dilihat dari apa yang telah dikerjakan dan bagaimana hasilnya (Akib & Niswaty, 2015; Akib & Saleh, 2018; Hanrahmawan, 2012; Mardiyah & Abror, 2017; Nasrullah, Salam, Pratiwi, & Niswaty, 2017; Tapparan, 2017). Jika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif, maka hasil yang diharapkan akan bisa tercapai. Hal ini memberikan indikasi betapa pentingnya motivasi kerja dimiliki oleh setiap pegawai negeri, terlebih lagi dalam statusnya sebagai aparat pemerintah yang diharapkan dapat membawa bangsa dan negara menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Memberikan perlengkapan yang baik, memilih pegawai yang memiliki pengetahuan teknis yang tepat, menilai hasil kerja mereka dengan seksama, atau memberikan latihan dalam tugas yang paling baik, semuanya itu tidak banyak artinya apabila pegawai itu sendiri tidak memiliki perasaan dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, mereka tidak punya motivasi kerja (Akib & Salam, 2016; Nasrullah et al., 2017; M. S. Saggaf, Akib, Salam, Baharuddin, & Kasmita, 2018; M. S. Saggaf, Aras, et al., 2018; M. S. Saggaf & Salam, 2017; S. Saggaf, Salam, Kahar, & Akib, 2014; Salam & Rosdiana, 2016). Motivasi kerja merupakan unsur penting yang perlu dimiliki oleh pegawai negeri sipil agar dapat berhasil dalam melaksanakan tugas (Amaliyah, Akib, & Tambe, 2015; Rahmawati, 2011). Mengingat betapa pentingnya motivasi kerja tersebut, maka perlu dipikirkan langkah-langkah yang bijaksana dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Perubahan suasana seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya. Tidak cukup hanya memiliki pegawai-pegawai yang cakap tetapi mereka harus puas dengan pekerjaannya. Faktor pemuasan para pegawai perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja mereka.

Meningkatnya motivasi kerja para pegawai dapat dilihat pada kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan yang dimaksudkan disini tidak hanya disiplin datang ke kantor dengan cepat waktu tetapi yang lebih penting adalah dalam menjalankan tugas secara efisien dan efektif. Untuk meningkatkan kedisiplinan ini maka pimpinan harus mampu bertindak bijaksana dan menghindari tindakan diskriminasi terhadap pegawai sendiri. Dalam hal ini, manajemen penggajian memegang peranan penting. "Manajemen penggajian pegawai adalah keseluruhan unsur yang terkait dan melibatkan diri dalam aktivitas pemerintahan dan pelayanan publik yang diwujudkan dalam perolehan gaji yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai negeri sipil" (Sadu Wasistiono, 2002: 34).

Pemberian gaji merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai negeri sipil. Untuk itu UU Nomor 43 Tahun 1999 pasal 7 dengan tegas menyatakan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai negeri sipil harus mampu memacu produktivitas, kinerja dan menjamin kesejahteraan pegawai. Pada posisi ini pegawai negeri sipil idealnya berhak untuk memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, kebutuhan hidup dan besarnya tanggung jawab yang dilaksanakan tercapainya kesejahteraan di atas diharapkan akan memacu motivasi kerja pegawai dan berarti pula meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, setiap pimpinan yang ingin

mengembangkan kualitas bawahannya secara optimal harus mampu menerapkan sistem balas jasa dan peningkatan karir, sehingga dapat memotivasi bawahannya dan pada akhirnya dapat pula meningkatkan prestasi kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi pada kantor statistic Kabupaten Bantaeng. Penelitian kualitatif berupaya memberikan penggambaran secara mendalam tentang situasi yang diteliti (Creswell & Creswell, 2017). Hal ini lebih dipertegas oleh Bogdan & Taylor bahwa “penelitian kualitatif tidak semata-mata mendeskripsikan, tetapi yang lebih penting adalah menemukan makna yang terkandung di baliknya (*fenomenologi*), sebagai makna tersembunyi, atau dengan sengaja disembunyikan sehingga menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata, baik tertulis maupun lisan (Ratna, 2010). Teknik pengumpulan data menggunakan teknik obsevasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif hasil pengolahan data tersebut penulis, akan menafsirkan tanggapan responden berdasarkan tabel frekuensi ke dalam angka presentase yaitu melihat bobot setiap penilaian responden dan selanjutnya diberikan komentar terhadap setiap tabel yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Upaya mengetahui system pemberian balas jasa di kabupaten Bantaeng, maka dapat melihat berbagai indicator yang memberikan kontribusi dalam peningkatan produktivitas. Adapun indicator yang berkontribusi yaitu: 1) Sistem Pemberian Motivasi Melalui Tingkat Kesejahteraan, 2) Promosi Dalam Hubungannya Dengan Motivasi Kerja. 3) Penyediaan Sarana dan Prasarana.

Sistem Pemberian Motivasi Melalui Tingkat Kesejahteraan

Manusia merupakan asset dalam suatu instansi kepegawaian. Karena itu ia harus diperlakukan sebatas kelayakan dan apa yang di inginkannya. Seseorang memasuki suatu organisasi karena ia didorong oleh adanya motivasi kerja dan adanya kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi. Fenomena yang seperti ini harus diperhatikan oleh seorang pimpinan. Karena itu dalam pemberian balas jasa harus memperhatikan latar belakang pegawai yang terlibat di dalam instansi yang bersangkutan. Berbicara mengenai motivasi dalam bentuk Kesejahteraan pegawai, maka merupakan persoalan yang kompleks, karena beraneka ragamnya keinginan dan kebutuhan pegawai. Hal ini juga mewarnai pemberian motivasi dalam bentuk kesejahteraan pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Bantaeng.

Badan Pusat Statistik di Kabupaten Bantaeng telah berupaya dengan segala daya dan dana untuk memberikan motivasi dalam bentuk kesejahteraan yang layak dengan harapan agar produktivitas kerja pegawai dapat meningkat. Keputusan ini relative sifatnya, sebab apabila sudah terpenuhi kebutuhan tertentu maka kebutuhan lainnya segera muncul. Sedang dilain pihak alat pemuas kebutuhan sifatnya langka. Salah satu kebutuhan adalah upah/gaji dalam bentuk

uang yang diperoleh pegawai atas partisipasi yang diberikannya kepada instansinya. Dalam kaitannya dengan masalah yang dibahas, penulis mencoba menguraikan sistem pemberian motivasi dalam bentuk kesejahteraan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian penulis pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Bantaeng, maka sistem pemberian motivasi dalam bentuk kesejahteraan, yang telah dilakukan adalah berupa gaji pokok, insenti, pemberian tunjangan dan perumahan dinas.

1. Gaji Pokok

Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantaeng dalam memberikan gaji pokok kepada pegawai sama dengan gaji pokok pegawai instansi pemerintahan lainnya yaitu berdasarkan pangkat dan golongannya. Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantaeng ini diartikan sebagai pekerja, yaitu orang-orang yang atas kemauannya sendiri dengan persetujuan bersama pihak instansi bersangkutan untuk bekerja mencurahkan tenaga beserta pikirannya pada instansi yang bersangkutan dengan harapan mendapatkan balas jasa yang berupa gaji, tunjangan-tunjangan serta kompensasi lainnya sesuai dengan peraturan. Untuk lebih memperjelas keadaan tersebut di atas mengenai masalah motivasi tingkat kesejahteraan mealalui gaji pokok dapat diuraikan melalui tabel 1.

Tabel 1.
Pemberian Motivasi Melalui Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kesesuaian kebutuhan Melalui Gaji Pokok

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sesuai	15	75
2.	Sesuai	4	20
3.	Tidak Sesuai	1	5
J u m l a h		20	100

Sumber : Hasil analisis data primer, Pebruari 2018.

Tabel 1 tentang pemberian motivasi melalui tingkat kesejahteraan terhadap kesesuaian kebutuhan pegawai dengan kesesuaian gaji pokok menunjukkan adanya indikasi yang sangat sesuai dalam arti terdapat kesesuaian antara gaji yng diterima dengan kebutuhan pokok dalam keluarga. Hasil penilaian responden dalam tabel 4 memberikan gambaran bahwa kesesuaian gaji pokok dengan kebutuhan dengan persyaratan jabatan sudah sesuai, hal ini terlihat dari penilaian responden yang menunjukkan lebih dari dari separuh atau 75 % yang menyatakan sangat sesuai bahwa dengan gaji pokok yang diterima dapat memotivasi diri dalam bekerja. Namun demikian penilaian responden terhadap indikator ini juga menunjukkan adanya sekitar 5 % responden menyatakan tidak sesuai dengan pernyataan tersebut. Hasil wawancara dengan responden diperoleh informasi bahwa umumnya responden yang menyatakan kesesuaian antara gaji pokok dan pemenuhan kebutuhan adalah adanya jaminan rutin yang diterima tiap bulannya sehingga keadaan kebutuhan dalam tiap bulannya dapat terpenuhi.

2. Pemberian Insentif

Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Bantaeng dalam pemberian insentif kepada setiap pegawai tidak lain hanya untuk memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan rutin secara cepat dan tepat waktu. Dan pemberian insentif kepada pegawai merupakan salah satu strategi yang diterapkan oleh pimpinan dalam hal pendisiplinan pegawai terhadap rutinitasnya. Untuk melihat keadaan tersebut di atas mengenai masalah motivasi melalui pemberian insentif dapat diuraikan melalui tabel 2.

Tabel 2.
Motivasi Kerja Melalui pemberian insentif kepada Pegawai

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sesuai	14	70
2.	Sesuai	3	15
3.	Tidak Sesuai	3	15
Jumlah		20	100

Sumber : Hasil analisis data primer, Februari 2018.

Tabel 2 tentang motivasi kerja melalui pemberian insentif menunjukkan adanya indikasi yang sangat sesuai dalam artinya terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan insentif yang diterima. Hasil penilaian responden dalam tabel 5 memberikan gambaran bahwa motivasi yang diterapkan melalui pemberian insentif sudah sangat sesuai, hal ini terlihat dari penilaian responden yang menunjukkan 70 % yang menyatakan sangat sesuai bahwa dengan insentif yang diterima akan lebih memotivasi diri dalam bekerja. Namun demikian penilaian responden terhadap indikator ini juga menunjukkan adanya sekitar 15 % responden menyatakan tidak sesuai dengan pernyataan tersebut karena yang menerima insentif hanya bagian-bagian tertentu saja.

3. Pemberian Tunjangan

Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Bantaeng dalam usahanya untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya disamping pemberian gaji pokok, insentif dan juga diberi beberapa tunjangan sebagai berikut:

1. Tunjangan Jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang memegang jabatan fungsional atau yang dianggap mempunyai tanggung jawab khusus dalam jabatannya. Pembayaran tunjangan ini dilakukan atau diberikan bersamaan dengan gaji pokok setiap bulannya.
2. Tunjangan Hari Raya (THR), yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai setiap menyongsong hari raya Idul Fitri bagi yang beragama Islam dan Hari raya Natal bagi yang beragama Kristen.

3. Tunjangan Sosial, yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai atau anggota keluarga yang mengalami musibah atau kecelakaan.
4. Bonus, yaitu yang diberikan kepada para karyawan setiap akhir tahun kelender.
5. Tunjangan kesehatan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang mengalami gangguan kesehatan sehingga pegawai tersebut harus berobat di rumah sakit/poliklinik yang telah ditentukan.
6. Tunjangan lain-lain yaitu berupa ongkos transportasi, biaya lanjut studi dan lain-lain.

Untuk melihat dan memperjelas keadaan tersebut di atas mengenai masalah motivasi melalui pemberian tunjangan dapat diuraikan melalui tanggapan responden melalui tabel 3.

Tabel 3.
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Motivasi Melalui Pemberian Tunjangan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sesuai	10	50
2.	Sesuai	3	15
3.	Tidak Sesuai	7	35
J u m l a h		20	100

Sumber : Hasil analisis data primer, februari 2018.

Tabel 3 tentang pemberian motivasi melalui pemberian tunjangan terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan adanya indikasi yang cukup sesuai dalam arti terdapat kesesuaian antara pencapaian kerja dengan tunjangan yang diperoleh. Hasil penilaian responden dalam tabel 6 memberikan gambaran bahwa kesesuaian pencapaian kerja dengan tunjangan yang diterima sudah sesuai, hal ini terlihat dari penilaian responden yang menunjukkan separuh atau 50 % yang menyatakan sangat sesuai bahwa tunjangan yang diperoleh dapat memotivasi diri dalam bekerja. Namun demikian penilaian responden terhadap indikator ini juga menunjukkan adanya sekitar 35 % responden menyatakan tidak sesuai dengan tunjangan tersebut karena masih ada kekurangan yang diterima misalnya tunjangan kesehatan melalui Askes pada dasarnya jika pegawai mengalami jatuh sakit, pelayanan kesehatan yang diperoleh hanya sebatas pelayanan semi artinya hanya sebagian saja yang ditanggung oleh pemerintah sementara sebagiannya dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.

Promosi Dalam Hubungannya Dengan Motivasi Kerja

Begitu besarnya promosi karyawan ini, maka sebaliknya bagi seorang pimpinan harus menetapkan promosi serta menginformasikannya kepada para pegawai. Program promosi ini harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis dan syarat-syarat pegawai yang dapat dipromosikan dalam instansi bersangkutan. Karena dengan demikian akan menjadi

motivasi dan meningkatkan etos kerja bagi pegawai untuk serius bekerja dalam peningkatan prestasi dan produktivitas kerja.

Ada dua alasan yang memungkinkan timbulnya dorongan kerja yang positif: 1) Promosi jabatan berarti juga kenaikan penambahan gaji, penambahan penghasilan itu merupakan intensif material yang dapat mendorong personel bekerja secara sungguh-sungguh, dalam rangkalah mempertahankan dan meningkatkan prestasi atau peningkatan etos kerjanya. 2) Promosi memberikan perubahan status sosial, yang akan diiringi dengan perasaan bangga atas prestasi yang dicapai dengan kata lain promosi berhubungan erat dengan prestasi yang berfungsi sebagai intensif non material.

Dengan demikian promosi dilakukan tidak saja untuk mengisi suatu jabatan yang kosong, tetapi harus dapat dimanfaatkan juga untuk meningkatkan etos kerja yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja. Dengan kata lain promosi harus dilakukan sebagai pelaksana sistem karier dan sistem prestasi, dengan memberi peluang yang seluas-luasnya bagi setiap personil untuk bersaing secara jujur dan sportif, disamping harus mampu mewujudkan kerjasama dalam bekerja. Karena seseorang yang akan dipromosikan pada dasarnya mempunyai prestasi kerja yang baik disamping pertimbangan-pertimbangan lainnya, orang-orang mau bekerja keras apabila mereka mengetahui bahwa dengan bekerja keras akan memperoleh promosi dengan demikian motivasi dalam bekerja akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas terhadap bentuk motivasi melalui promosi jabatan yang diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi akan memberikan nilai tersendiri bagi setiap pegawai yang telah dipromosikan, untuk memperjelas hal tersebut, maka penulis dapat menguraikan tanggapan responden atas bentuk motivasi melalui promosi jabatan sebagai.

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Motivasi Melalui Promosi Jabatan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sesuai	12	60
2.	Sesuai	5	25
3.	Tidak Sesuai	3	15
Jumlah		20	100

Sumber : Hasil analisis data primer, Februari 2018.

Tabel 4 tentang pemberian motivasi melalui promosi jabatan menunjukkan indikasi yang sangat sesuai dalam arti terdapat kesesuaian antara pencapaian kerja dengan promosi yang diberikan. Hasil penilaian responden dalam tabel tersebut memberikan gambaran bahwa kesesuaian pencapaian kerja dengan promosi yang diberikan sudah sesuai, hal ini terlihat dari penilaian responden yang menunjukkan 60 % yang menyatakan sangat sesuai bahwa promosi jabatan yang diberikan dapat memotivasi diri dalam bekerja. Namun demikian penilaian responden terhadap indikator ini juga menunjukkan adanya sekitar 15 % responden menyatakan tidak sesuai dengan tunjangan tersebut karena promosi yang diberikan tersebut kebanyakan masih sebatas wacana adapun realisasi atas promosi tersebut menggunakan waktu yang cukup lama.

Penyediaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dalam bekerja sangatlah menunjang. Sarana yang dimaksud adalah alat bantu dengan segala kelengkapannya baik sarana komunikasi maupun sarana kemudahan lainnya. Sebagaimana terlihat dalam instansi Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Bantaeng masih ada beberapa sarana kerja yang kurang memadai, seperti untuk proses pelayanan dalam era teknologi canggih sekarang ini dibutuhkan suatu sistem informasi kepegawaian yang terkomputerisasi secara *online* antara satu unit kerja dengan unit kerja yang lainnya. Namun dalam hal ini peralatan tersebut belum tersedia kecuali penggunaan computer secara *singleuser* yang dipakai untuk menginput data kepegawaian, begitu pula halnya dengan pelayanan gaji, pengusulan kenaikan pangkat regular pegawai, semestinya usul kenaikan pangkat ini dilakukan secara otomatis tanpa melibatkan lagi pegawai yang bersangkutan, hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa semua data atau informasi kepegawaian dianggap sudah ada dalam unit kerja ini.

Segi fasilitas dalam layanan juga masih dianggap kurang seperti penataan ruangan yang masih kurang kondusif untuk kenyamanan dalam bekerja, dimana ruangan cukup sempit sehingga ruangan terasa sesak selain dari tata cahaya ruangan yang kurang baik, dan kurang tersedianya sarana penyejuk udara. Keadaan tersebut mau tidak mau secara psikologis membebani pegawai yang bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5 mengenai sarana dan prasarana serta perbandingan sebelum dan sesudah pelatihan.

Tabel 5.

Volume Kerja Pegawai Serta Perbandingan Sebelum dan Sesudah Sarana dan Prasarana di Peradakan

Sebelum Lengkap		Sesudah Lengkap	
Produktivitas	Volume Kerja/kali	Produktivitas	Volume Kerja/Kali
Mulai Bekerja Lama Penyelesaian Pekerjaan Tingkat Kesalahan	09.30 8 jam 7-13 kali	Mulai Bekerja Lama Penyelesaian Pekerjaan Tingkat Kesalahan	08.00 4 jam 2-3 kali

Sumber: Hasil Wawancara Bagian Kepegawaian, Februari 2018.

Tabel 5, menampakkan suatu hasil yang positif dimana volume jam kerja produktif dan tingkat kesalahan dalam bekerja setelah kelengkapan sarana dan prasarana cenderung menurun jika dibandingkan sebelum lengkap. Dalam hal ini pegawai menanggapi positif karena tingkat produktivitas kerja yang tercapai cukup maksimal karena sebelum diperadakan sarana dan prasarana jam kerja dimulai pada pukul 09.30 yang diakibatkan oleh adanya rasa jenuh pegawai akibat peralatan yang dipakai masih secara manual, kemudian penyelesaian pekerjaan di kantor

memerlukan waktu 8 jam jika memakai mesin ketik biasa, dan tingkat kesalahan yang sering dialami dalam bekerja mencapai 7 hingga 13 kali kesalahan. Sebaliknya setelah adanya sarana dan prasarana di dalam bekerja telah menunjukkan tingkat produktivitas yang cukup maksimal yaitu pegawai mulai bekerja pada jam 08.00, lama penyelesaian pekerjaan cukup 4 jam, dan tingkat kesalahan dalam bekerja baik saat pengetikan, setting lay out dan print out terjadi hanya 2 hingga 3 kali saja.

Pengembangan produktivitas pegawai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing pihak memperoleh suatu manfaat yang besar, yakni pihak Badan Pusat Statistik sebagai pelaksana kebijaksanaan dapat menekan terjadinya pemborosan waktu dan tingkat kesalahan, yang pada akhirnya mendukung kestabilan proses kerja yang ditangani langsung oleh sumber daya manusia. Sedangkan bagi pihak pegawai dapat menambah ilmu dan keterampilan terhadap penanganan fasilitas kerja yang digunakan dan sekaligus dapat dijadikan sebagai suatu investasi pribadi pegawai itu sendiri.

Ketiga indikator tersebut, merupakan indikator yang sangat berperang dalam meningkatkan Produktivitas kerja pegawai. Produktivitas pegawai diartikan sebagai hasil usaha atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Bantaeng atas tingkat kesejahteraan yang diterima, promosi jabatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan terdahulu mengenai motivasi dan tingkat Pemberian motivasi kerja kepada pegawai melalui tingkat kesejahteraan, promosi jabatan dan kelengkapan sarana dan prasarana kantor menunjukkan indikasi yang signifikan, diantaranya : 1) memotivasi melalui pemberian tingkat kesejahteraan menghasilkan tingkat produktivitas yang semakin meningkat, 2) pemberian motivasi melalui promosi jabatan memberikan dampak positif karena adanya pegawai mampu menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, 3) sarana dan prasarana kantor telah mengalami perubahan secara spontanitas yaitu dari manual ke sistem komputerisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H., & Niswaty, R. (2015). *Dampak Kebijakan Pemekaran Wilayah Terhadap Pengembangan Kompetensi Lokal Sebagai Basis Kerjasama Antar-Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat*.
- Akib, H., & Salam, R. (2016). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Importance Performance Analysis (IPA) pada Kecamatan Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Scientific Pinisi*, 2(April 2016), 16–20.
- Akib, H., & Saleh, S. (2018). *Pengaruh Masa Kerja Terhadap Profesionalisme pegawai Di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan*. UNIVERSITAS NEGERI

MAKASSAR.

- Amaliyah, R., Akib, H., & Tambe, M. N. (2015). Pengaruh Metode Mengajar Bervariasi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Jurusan Administrasi Perkantoran Smk Negeri 1 Makassar. *Jurnal Office*, 1(2), 198–205.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Hanrahmawan, F. (2012). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 78–94.
- Mardiyah, I., & Abror, M. D. (2017). Pengaruh Penerapan Adopsi Model Citizen’s Charter Terhadap Profesionalisme Kerja Aparat dan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 69–80.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206–211.
- Rahmawati, I. (2011). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1), 115–122.
- Ratna, N. K. (2010). *Metodologi penelitian kajian budaya dan ilmu sosial humaniora pada umumnya*. Pustaka Pelajar.
- Saggaf, M. S., Akib, H., Salam, R., Baharuddin, A., & Kasmita, M. (2018). *The Quality Analysis Of Academic Services*.
- Saggaf, M. S., Aras, M., Akib, H., Salam, R., Baharuddin, A., & Kasmita, M. (2018). *The Quality Analysis of Academic Services Based on Importance Performance Analysis (IPA)*.
- Saggaf, M. S., & Salam, R. (2017). *Examining Academic Service using Importance Performance Analysis (IPA)*.
- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ad’ministrare*, 1(1), 20–27.
- Salam, R., & Rosdiana. (2016). Penerapan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern Berbasis Daya Saing Organisasi dalam Menyongsong MEA 2015. *SEMINAR NASIONAL “Revolusi Mental Dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Menghadapi MEA 2015” Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2016), 186–190. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Tapparan, S. R. (2017). Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad’ministrare*, 4(1), 7–14.