

PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Maulidia¹, Damrus²

Universitas Teuku Umar

Email Address : maulidia1100@gmail.com¹, damrus@utu.ac.id²

Received : 30 Juni 2022

Revised : 20 Agustus 2022

Accepted : 01 September 2022

© 2022 The Author : Published by. Cattleya Darmaya Fortuna

Abstrak

Setiap ASN dituntut untuk menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara. Produktivitas kerja terlihat dari etos kerja, kedisiplinan dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas ASN di Setdakab Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik koleksi data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ASN di Setdakab Aceh Barat Daya memiliki produktivitas yang baik sebab mereka menanamkan etos kerja untuk meningkatkan produktivitas. Kedisiplinan ASN juga terus meningkat dan mereka semakin menunjukkan kesadaran untuk mengikuti aturan instansi dan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas sebagai ASN.

Kata Kunci : Produktivitas, Etos Kerja, Motivasi, Disiplin

Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan sebuah upaya peningkatan hasil kerja yang terjadi karena membaiknya sumber daya manusia berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik. Produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari adanya hubungan pekerjaan dengan hasil kerja itu sendiri (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021:17). Produktivitas kerja merupakan hal yang terus melekat pada semua pekerja untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja pegawai negeri sipil sebagai tolak ukur bagi setiap instansi pemerintah dalam melayani kepentingan negara dan menjalankan tugas, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Sehingga produktivitas kerja disebut juga sebagai proses dimana kemampuan manusia dapat menyeimbangi antara beban kerja dengan hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan target yang diharapkan (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017).

Apartut Sipil Negara (ASN) merupakan para pegawai pemerintah yang bekerja untuk melayani negara dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Dalam penelitian ini mengkaji produktivitas ASN di Lingkungan Sekdakab Aceh Barat Daya. Fenomena yang terjadi sebagaimana pengamatan penulis adalah menurunnya produktivitas kerja ASN disebabkan oleh hal yang dapat berdampak terhadap produktivitas kerja seperti etos kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat dari seringkali pegawai yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan konsistensi waktu, seperti keterlambatan masuk kantor dan pulang lebih awal. Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja; tempat kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak sefrekuensi dan pemberian jabatan/ tugas tidak sesuai dengan keahlian yang dimumpukannya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darti, Rohanda dan Sukaesih (2013)

mengatakan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor yang dimiliki oleh ASN itu sendiri seperti motivasi, artinya ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu saja sangat berdampak terhadap hasil kerja yang optimal. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah hal yang paling mendasari dalam meningkatkan produktivitas kerja ASN. Selanjutnya studi yang dilakukan oleh Munawirsyah (2017) mengatakan bahwa produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi, etos, dan disiplin serta hal-hal lain yang dapat memberikan nilai positif kepada ASN dalam bekerja. Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi tentu saja ASN akan lebih leluasa menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan gigih serta menghasilkan output yang lebih baik.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai pemerintah harus terus menerus meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi sebab upaya meningkatkan produktivitas dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang optimal. Seorang pegawai tentu saja memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda dan berubah-ubah. Tidak selamanya produktivitas kerja berada pada titik yang maksimal, ada saatnya pekerja mengalami penurunan motivasi karena kejenuhan akan suatu hal yang dihadapinya.

STUDI LITERATUR

Produktivitas merupakan bahasa serapan dari bahasa Inggris. Istilah produktivitas mengandung arti menghasilkan atau dapat menghasilkan. Menurut Sedarmayanti (2004), produktivitas jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia memiliki makna kekuatan atau sumber daya untuk menghasilkan sesuatu produk. Ditinjau dari Psikologi, kata produktivitas lebih tepat didefinisikan sebagai tingkah laku yang mendatangkan output yang didasari oleh komponen penjiwaan yang melatar belakangnya. Dalam studi, produktivitas merujuk pada kemampuan ASN dalam menjalankan tugasnya dengan hasil kerja yang optimal. Produktivitas tersebut dilihat dari kemampuan mereka dalam melayani masyarakat dan bekerja berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, produktivitas lebih cocok diartikan sebagai kinerja ASN yang mempengaruhi kualitas kerjanya.

Disisi lain, pengertian produktivitas pun beragam, tergantung sudut pandang ahli bagaimana mereka mendefinisikan kata produktivitas. Misalnya, Sinungan (2009) mengatakan bahwa produktivitas sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam bekerja dan memproduksi barang, serta kemampuan dalam memanfaatkan hasil produksi. Sementara itu, Siagian (2005) mengemukakan bahwa produktivitas sebagai cara seseorang dalam memanfaatkan peralatan yang tersedia untuk menghasilkan kerja yang lebih optimal. Komaruddin (2019) lebih cenderung melihat bahwa produktivitas sebagai kolaborasi antara pebuatan dan sikap yang senantiasa dieprgunakan untuk mendatangkan hasil kerja yang memuaskan dimana hasil tersebut terus meningkat dari hari ke hari.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan pekerja untuk mendatangkan hasil kerja sesuai dengan keinginan tempat kerja. Produktivitas dapat dicapai melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki beserta sarana dan prasarana yang dapat menunjang kerjanya. Disisi lain, untuk menghasilkan produktivitas yang baik, seseorang perlu memiliki metode kerja yang baik pula.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri seseorang, tetapi juga dari lingkungan tempat ia bekerja (Sedarmayanti, 2009). Kemudian, Saksono (2008) membagi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja kedalam tiga bagian, yaitu etos kerja, disiplin dan motivasi.

1. Etos kerja merupakan sikap pantang menyerah dan bekerja keras untuk menghasilkan output yang terbaik dari hari ke hari. Etos kerja juga dikaitkan dengan kegigihan dalam pencapaian hasil untuk masa depan yang lebih cerah.

2. Disiplin adalah kepatuhan yang dimiliki oleh pekerja untuk menanamkan sikap mentaati, mengamalkan tata tertib ditempat kerja. Serta bersedia menerima hukuman terhadap pelanggaran yang dilakukan.
3. Motivasi adalah semangat yang melekat pada diri seseorang untuk menyukai pekerjaan yang diampuninya. Motivasi kerja ditujukan lewat sikap dan perbuatan dalam menjalankan tugas.

Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan dalam menjalankan tugas. Kemampuan sangat membutuhkan keterampilan, profesionalitas dan integritas yang dimiliki oleh seseorang. Dalam kata lain, kemampuan adalah daya yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan tugas secara baik.

2. Peningkatan hasil

Produktivitas kerja juga ditunjukkan oleh peningkatan hasil produksi baik yang dirasakan oleh pekerja sendiri maupun orang lain yang terlibat atau mempunyai kepentingan pada rumpun pekerjaan yang dikerjakan.

3. Semangat kerja

Antusias dalam mengerjakan sebuah pekerjaan merupakan realita dari semangat kerja. Kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyukai pekerjaan sebagai bagian hidup dirinya.

4. Pengembangan diri

Produktivitas kerja juga ditunjukkan oleh pekerja yang senantiasa selalu berusaha untuk melahirkan ide-ide baru dalam hal pengembangan diri.

5. Mutu

Mutu merupakan kualitas yang dicapai oleh pekerja dari hasil pekerjaan yang digelutinya. Kualitas sendiri merupakan bukti komitmen dari pekerja untuk terus mengembangkan pekerjaan yang mempunyai nilai kompetensi yang baik dan hal ini bisa mendatangkan kepuasan bagi dirinya maupun yang menggunakan jasanya.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan keseimbangan antara pencapaian hasil dengan SDM yang diterapkan. Output dan Income adalah aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Metode

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya yang terletak di Kedai Paya, Kecamatan Blang Pidie, Kabupaten Aceh Barat Daya, Aceh 23763.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, menurut pendapat Denzin dan Lincoln dalam (Sidiq dkk, 2019:4), penelitian Kualitatif merupakan penelitian dengan latar belakang alamiah, yang bermaksud untuk menafsirkan fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian dan dilakukan dengan cara melibatkan metode yang ada dalam penelitian kualitatif. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti bermaksud untuk mengkaji produktivitas dengan melibatkan 3 indikator yaitu etos kerja, kedisiplinan dan motivasi.

Informan Penelitian

Informan adalah orang yang akan diwawancarai untuk mendapatkan data secara valid tentang keadaan atau situasi dan kondisi latar penelitian, kegunaan informal bagi peneliti adalah untuk membantu peneliti serta memberi jawaban terhadap hasil penelitian, bertukar pikiran serta membandingkan suatu kejadian yang ada di lokasi penelitian dengan yang ditemukan dari

subjek lainnya. Adapun penulis mengambil tiga informan dalam penelitian ini yaitu Kasubag Pemberdayaan Kecamatan Mukim dan Gampong, Kabag Keuangan dan Analis Kebijakah Ahli Muda.

Teknik Koleksi Data

Teknik yang digunakan dalam mengoleksi data adalah melalui wawancara secara langsung kepada informan. Jenis wawancara adalah struktur wawancara artinya penulis telah menyiapkan pertanyaan sebelum melakukan wawancara. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan tiga faktor produktivitas kerja yaitu etos kerja, kedisiplinan dan motivasi.

Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis pada penelitian ini menurut Miles dan Huberman dalam (Salim, 2012:147-148) menjelaskan sebagai berikut :

1. Reduksi data yaitu berupa proses pemusatan, pemilihan, pengabstrakan dan transfoemasi data ‘kasar’ yang muncul dari hasil catatan dilapangan.
2. Penyajian data, yaitu informasi yang telah terkumpul lalu disusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Menarik Kesimpulan, yaitu menarik kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh dalam penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Produktivitas kerja merupakan hal yang terus di perbaiki oleh ASN di Setdakab Aceh Barat Daya sebab dengan produktivitas ASN mampu mengembangkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang ASN memiliki produktivitas apabila mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tenggat waktu dan hasil yang diharapkan. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji produktivitas ASN berdasarkan tiga dimensi yaitu etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap dan perbuatan yang melekat pada diri seseorang untuk bekerja keras dan tekun guna meperoleh hasil kerja yang maksimal. Etos kerja menjadi ciri khas seseorang yang dapat dilihat dari kerja keras dan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi ASN, etos kerja sangat penting untuk menunjukkan kualitas dan tanggung jawab dalam bekerja. Wawancara dengan Kasubag Pemberdayaan Kecamatan Mukim dan Gampong menyebutkan bahwa:

“Etos kerja para ASN di lingkungan setdakab. Aceh Barat Daya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan, semakin meningkat ini ada beberapa factor yang mendukungnya terutama terkait kepedulian Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya kepada ASN, dengan memberlakukannya system E-kinerja. Tentunya ini sangat terikat dengan kedisiplinan, karena kedisiplinan merupakan kunci dari sebuah keberhasilan. Disiplin bukan hanya tentang penggunaan wasktu yang tepat, melainkan bagaimana seseorang ASN disetdakab mampu berkomitmen terhadap hal-hal yang sudah disepkati bersama. Orang yang memiliki etos kerja, terus berfikir dan fokus pada pencapaian hasil untuk jangka panjang mereka dan tidak akan teralihkan oleh

kepuasan yang bersifat sementara”

Wawancara dengan Kepala Bagian Keuangan mengatakan bahwa:

“Secara keseluruhan etos kerja itu wajib dimiliki oleh setiap ASN, artinya setiap ASN wajib bekerja semaksimal mungkin dan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap tugasnya sesuai dengan tupoksi masing-masing. Pada Sekdakab etos kerja itu sangat tinggi dapat dilihat dari promosi-promosi jabatan, dapat juga dilihat adanya kerjasama dalam tim, dalam suatu kegiatan dan dapat juga kita melihatnya komunikasi yang baik antar sesama ASN atau pejabat dalam setiap instansi. Setiap bagian itu sangat bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tupoksi masing-masing bagian”

Wawancara dengan Analisis Kebijakan Ahli Muda menyebutkan bahwa:

“Etos Kerja PNS di Setdakab memiliki semangat yang tinggi pegawainya dalam bekerja dan tujuan target kerja individu maupun tim. Di Setdakab sendiri terdiri dari beberapa bagian dimana setiap bagian memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tupoksi masing-masing. Agar tercapainya kinerja dan tujuan bersama untuk membangun Abdi yang maju kedepannya”

Berdasarkan wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa ASN di Sekdakab Aceh Barat Daya memiliki etos kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Setiap ASN tertanam kerja keras dan ketekunan yang senantiasa melekat pada dirinya. Santoso (2014) mengatakan bahwa wujud dari etos kerja merupakan hasil dari kerja keras yang selalu ditunjukkan untuk dapat meningkatkan hasil kerja yang memuaskan. ASN yang dikenal sebagai sosok pekerja keras dan dapat diandalkan. Hal ini tentunya bisa menjadi langkah yang tepat bagi ASN untuk membangun *personal branding* (citra diri) yang baik.

Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang harus ada pada ASN dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin dalam arti kata disebut sebagai upaya ASN untuk mematuhi aturan dan tata tertib dilingkungan kerja. Dalam hal ini, setiap ASN harus memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai abdi negara. Wawancara dengan Kasubag Pemberdayaan Kecamatan Mukim dan Gampong menyebutkan bahwa:

“Membicarakan Kedisiplinan tentunya ini tidak terlepas dari aturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawai yang ada dilingkungan Setdakab. Aceh Barat Daya baik ASN, maupun tenaga kontrak. Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya mulai menerapkan Apel Pagi yang dilaksanakan secara rutin mulai hari senin sampai dengan hari kamis yang sebelumnya hanya dilaksanakan setiap hari senin saja. Apel Pagi rutin ini dilaksanakan sesuai dengan surat edaran yang disampaikan oleh Bupati Aceh Barat Daya melalui Sekretaris Daerah Nomor 800/028/2021 kepada para Kepala SKPK dilingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya. Asisten Pemerintahan Amrizal, S.Sos. pada saat menjadi Pembina Apel perdana bersama para Aparatur Sipil Negara (ASN) di halaman Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten (Setdakab) Aceh Barat Daya, Senin (18/1), mengatakan pelaksanaan apel rutin ini dilaksanakan berkenaan dengan telah berlakunya sistem E-Kinerja pada Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya yang diwajibkan kepada para ASN untuk mengikutinya, dan apel rutin ini merupakan salah satu indikator dalam penilaian E-Kinerja ASN "Apel Rutin ini sebagai salah satu indikator dalam penilaian E-Kinerja ASN", "Dengan telah berlakunya sistem E-Kinerja ini, diharapkan dapat menambahkan semangat bekerja bagi para ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan, dan ini berhubungan dengan tunjangan kinerja bagi ASN yang akan diberikan oleh pemerintah daerah”, Lebih lanjut Asisten Pemerintahan mengajak kepada para ASN dan Tenaga Kontrak untuk selalu menjaga disiplin dalam bekerja dan tentunya dengan penuh rasa tanggungjawab”, Dengan telah berlakunya sistem E-Kinerja ini, kedisiplinan Pegawai ASN dan Tenaga Kontrak di lingkungan Setdakab. Aceh Barat

Daya semakin meningkat di bandingkan dengan tahun-tahun yang lalu, karena semua sudah tersistem dengan aplikasi, baik absensi (menggunakan Digital) maupun dalam penilai kinerja seorang ASN, semuanya menggunakan System Aplikasi e-kinerja.

Wawancara dengan Kepala Bagian Keuangan mengatakan bahwa:

“Untuk tingkat disiplin pada Sekdakab, adanya peingkatan dari hari ke hari, akan tetapi kami sebagai atasan dalam mendisiplinkan pegawai, harus memberikan contoh pada diri sendiri dulu dengan mendisiplinkan diri sendiri dulu baru kita mengajak orang lain. Bagaimana kita mengajak orang lain untuk disiplin kalau kita sebagai pimpinan tidak disiplin, kemudian kedisiplinan itu juga dibentuk dari kita sendiri, keinginan kita, kedisiplinan itu jangan dilihat dari orang lain. Di Setdakab kita lihat tingkat kedisiplinan sudah membaik, hal ini ini kita lihat disetiap apel pagi dan kegiatan yang sudah terbentuk selama ini dijalankan dengan baik, kehadiran jam masuk kantor dan keluar kantor pun sudah sangat baik”

Wawancara dengan Analisis Kebijakan Ahli Muda menyebutkan bahwa:

“Kedisiplinan ASN di sekdakab setiap PNS sudah menjadi kesanggupan dan harus ditaati dan sudah menjadi kewajiban bagia setiap abdi negar. Sampai saat ini, kedisiplinan di Sekdakab memang masih belum sempurna, tapi semakin hari semakin meningkat kesadaran dari setiap Individu”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplina ASN di Sekdakab di Kabupaten Aceh Barat Daya terus meningkat, hal ini merupakan peran dari atasan dan kesadaran dari masing-masing ASN untuk meningkatkan disiplin kerja sebagai disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Haryanto (2020:30) ASN dalam gerakan Indonesia melayani aparatur sipil negara adalah lokomotif sekaligus teladan dalam implementasi nilai-nilai yang menjadi contoh kepada masyarakat. PNS diwajibkan untuk mentaati peraturan sesuai dengan kedudukannya sebagai abdi negara. ASN merupakan aparatul negara untuk mewujudkan Indonesia yang maju, modern, makmur, sejahtera dan bermartabat hanya dapat terwujud dengan dukungan ASN yang berkarakter, Pancasila, kompeten dan professional.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai sebuah ransangan yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara. Memiliki motivasi yang tinggi tentu saja mempunyai gairah dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya dan tentu saja sangat berdampak terhadap perkembangan kerja. Mengenai motivasi kerja di lingkungan Sekdakab Aceh Barat Daya, Kasubag Pemberdayaan Kecamatan Mukim dan Gampong mengatakan bahwa:

“Dengan telah berlakunya system E-Kinerja ini, motivasi atau semangat bekerja bagi para ASN Setdakab dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan, sangat luar biasa karena ini berhubungan langsung dengan tunjangan kinerja yang diterima oleh pribadi ASN itu sendiri, apa yang dikerjakan setiap hari itu semua harus di input dalam system, dan mendapat penilaian langsung dari pimpinan masing-masing bagian. Jika sesuatu kegiatan tidak diinput dalam system e-kinerja, maka ASN tersebut tidak dapat menerima tunjangan kinerja yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kab. Aceh Barat Daya”

Wawancara dengan Kepala Bagian Keuangan mengatakan bahwa:

“Kedisiplinan pada Sekdakab yang pertama itu adanya support dari atasan kepada bawahan, kemudian terjalinnya komunikasi yang baik sesama ASN, mengikuti pelatihan atau bimtek bagi ASN, juga merupakan salah satu motivasi yang diberikan atasan sehingga para ASN tidak jenuh pada pekerjaan yang monoton, ada juga misalnya dengan mengikuti perjalanan dinas, melakukan konsultasi dan koordinasi, itu juga salah satu merupakan motivasi bagi ASN, supaya tidak hanya monoton pada pekerjaan yang diberikan”

Selanjutnya dengan Analisis Kebijakan Ahli Muda menyebutkan bahwa:

“Motivasi kerja ASN dilingkungan Setdakab untuk saat ini sudah baik dalam bekerja dan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, semoga kedepannya pegawai dapat menghasilkan kinerja aparatur sipil negara yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang lebih baik lagi”

Pada umumnya motivasi melekat pada diri masing-masing dan tercipta dari perilaku pegawai dalam menghadapi tantangan tempat kerja. Karena pentingnya, motivasi sering disebut sebagai motor penggerak utama untuk mencapai tujuan yang terarah pada instansi maupun dalam diri pegawai itu sendiri. Motivasi kerja dikaitkan dengan kondisi yang membuat pekerja memiliki kemauan untuk mencapai tujuan dalam setiap pelaksanaan tugasnya dan membuat seseorang mengetahui kegiatan selama pekerjaan dan mengetahui adanya tujuan yang berkaitan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pribadinya (Rizal, Bambang & Masrunik, 2020)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN di lingkungan Sekdakab Aceh Barat Daya memang bisa meningkatkan produktivitas kerja meskipun ada sebagian karyawan yang melanggar indisiplin. Sikap yang dimiliki oleh pegawai yang tekun dan bertanggung jawab atas kerja yang dimebaninya yang memperkuat semangat kerjanya untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi tidak pernah jauh dari lingkungan kerja, bakat, keterampilan dan relasi antar ASN sangat berdampak pada kinerja pegawai karena keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh semangat kerja yang tinggi. Mohtar (2020) berpendapat bahwa motivasi sebagai pendongkrak kerja yang berasal dari dalam individu itu sendiri berupa kemauan mengenai pentingnya pekerjaan yang dikerjakan. Motivasi bisa mendorong para pegawai pemerintah untuk memenuhi kebutuhan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan tertentu yang positif.

Menurut pengamatan penulis, ASN di Sekdakab Aceh Barat Daya menjadikan motivasi sebagai hal utama dalam bidang tugas tertentu dan tentu saja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja baik dirinya sendiri maupun instansi tempat ia bekerja. Sementara itu Taruh (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja utamanya karena keterkaitan dalam bekerja. Artinya setiap ASN harus mempunyai ketertarikan terhadap bekerja untuk menumbuhkan motivasi dan perkembangan kerja yang signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kaitan yang sangat erat antara motivasi dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini juga didukung oleh Rondunuwo (2006) Motivasi kerja selalu erat kaitannya dengan produktivitas kerja yang baik. Dengan kata lain, apabila seorang ASN ingin memiliki produktivitas yang baik mereka harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Kesimpulan

Adapun saran yang diberikan yaitu :

1. Kepala Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya harus gencar memberikan motivasi kepada ASN untuk meningkatkan motivasi kerja mereka dan melakukan pengawasan secara ketat untukantisipasi ASN yang memiliki etos kerja yang rendah.
2. Penerapan disiplin dan aturan kerja sangat penting dilakukan guna menumbuhkan semangat kerja ASN.
3. ASN dilingkungan Sekdakab Aceh Barat Daya harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan terus melakukan perkembangan terhadap kinerjanya.

Daftar Pustaka

- [1] Bahri, S (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja*

Dosen. Jakarta: Jakad Media Publishing.

- [2] Daryanti, D; Rohanda; Sukaesih, (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 127-136, dec. 2013.
- [3] Santoso, E.J (2014). *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [4] M.Rizal, M., Bambang, S & Masrunik, E (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Bandung: Zaida Digital Publishing.
- [5] Mohtar, I. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Bandung: Uwais Inspirasi Indonesia.
- [6] Munawirsyah, I. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Vol 6, No 1 (2017)
- [7] Ramadan, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12.
- [8] Sastrohadiwiryono, S & Syuhada, S.H (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Jakarta: Deepublish