

PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVICES (ASN) IN INCREASING WORK PRODUCTIVITY IN THE OFFICE OF THE TANETE RIAJA DISTRICT, BARRU REGENCY

Rosdiana; Aswandi

rosdiana@algazali.ic.id

STIA Al Gazali Barru

ABSTRACT

This study aims to determine the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in increasing work productivity and the factors that hinder the improvement of employee performance at the Tanete Riaja District Office, Barru Regency. Apart from that, to test the hypothesis about whether or not there is an effect of ASN performance on increasing employee work productivity at the Tanete Riaja District Office Sources of data were obtained by distributing questionnaires, interviews, observations. Analysis of the data using a Likert scale. The results of this study indicate that efforts to empower the State apparatus (ASN) at the Tanete Riaja District Office have been going well through programs to improve work performance, provide work motivation, increase work discipline and foster a positive work environment so that it is concluded that it is good so that Excellent Service is getting better. at the District Office. The results of the analysis using SPSS statistics, it is known that the regression value of 0.482 is getting closer to 1.00, and the significant value of 0.01 is less than 0.05 ($0.01 < 0.05$) so that the research hypothesis (H.1) can be accepted significantly, namely ASN performance has an effect on improving Work productivity at the Tanete Riaja District Office, Barru Regency. Influential factors are increasing employee performance, providing employee work motivation, and encouraging employee work discipline. The inhibiting factors for the implementation of the ASN empowerment pattern to improve public services, especially the education level of the apparatus, the working facilities/ equipment are still simple and the coaching funds, which are concluded to be quite good.

Keywords: ASN performance has an impact on work productivity

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR KECAMATAN TANETE RIAJA KABUPATEN BARRU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan produktivitas kerja dan faktor-faktor yang menghambat peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Selain daripada itu untuk mnguji hipotesis tentang ada tiaknya pengaruh kinerja ASN terhadap peningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanete Riaja. Sumber data diperoleh dengan cara penyebaran angket, wawancara, observasi. Analisa data menggunakan skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya pemberdayaan aparatur Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tanete Riaja sudah berjalan dengan baik melalui program peningkatan prestasi kerja, pemberian motivasi kerja, peningkatan disiplin kerja dan pembinaan lingkungan kerja poositif, sehingga disimpulkan sudah baik, seingga Pelayanan Prima semakin baik di Kantor Kecamatan tersebut. Hasil analisis dengan menggunakan statistik SPSS, maka diketahui bahwa nilai Regressi 0.482 adalah semakin mendekati 1.00, dan nilai signifikan 0.01 lebih kecil dari 0.05 ($0.01 < 0.05$) sehingga hipotesa penelitian (H_1) dapat diterima secara signifikan, yakni Kinerja ASN berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Faktor-faktor berpengaruh adalah peningkatan prestasi kerja pegawai, pemberian motivasi kerja pegawai, dan mendorong disiplin kerja pegawai. Faktor-faktor penghambat pelaksanaan pola pemberdayaan ASN untuk meningkatkan pelayanan masyarakat, terutama tingkat pendidikan aparatur, sarana/peralatan kerja masih sederhana dan dana pembinaan, yang disimpulkan cukup baik.

Kata Kunci: kinerja ASN berpenaruh terhadap produktivitas kerja

A. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari dua komponen, yaitu dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada Instansi Pemerintah (Pasal 1 angka 1 Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 adalah sumber daya manusia pemerintahan negara yang perlu terus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan manfaat yang

sebesar-besarnya untuk pembangunan Negara, sekaligus sebagai aset yang penting dan berpengaruh terhadap jalannya roda organisasi pemerintahan

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada Instansi Pemerintah (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas lain dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Pasal angka 2: UU No.5 Tahun 2014).

Jadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN adalah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 adalah sumber daya manusia pemerintahan negara yang perlu terus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya untuk pembangunan negara.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut diatas, maka Pegawai ASN

terdiri atas: (a) PNS (Pegawai Negeri Sipil), yang merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional, dan (2) PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang. PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Kesimpulan bahwa pegawai ASN, ada 2 (dua) yaitu PNS dan PPPK, dengan melaksanakan fungsi yang sama namun memiliki beberapa perbedaan dalam pembinaanya. Salah satu perbedaan dari kedua jenis kepegawaian tersebut adalah PNS mempunyai jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta memperoleh fasilitas sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun demikian kedua jenis kepegawaian tersebut (PNS dan PPPK), masing-masing berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Kesimpulan jenis Pegawai Aparatur Negara (ASN) berdasarkan Pasal 6

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatus Sipil Negara (ASN) yang menjelaskan bahwa Pegawai Aparatur Negara terdiri dari:

- a. PNS (Pegawai Negeri Sipil)
- b. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)

1. Tugas Pokok dan Fungsi ASN

Salah satu Tugas Pokok dan Fungsi mendasar Aparatur Sipil Negara adalah berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, serta menjamin pelaksanaan sistem merit dalam perumusan Kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Yang Berwenang untuk wajib ditindaklanjuti. (UU 5/2014).

Fungsi ASN yang menonjol adalah menempati jabatan yang ditentukan menurut undang-undang. Baik jabatan administrasi, jabatan fungsional maupun jabatan pimpinan tinggi. Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Setiap jabatan administrasi ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Jabatan administrasi terdiri atas: jabatan administrator, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan; jabatan pengawas, bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana, dan; jabatan pelaksana, bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Sedangkan Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional dalam ASN terdiri atas: jabatan fungsional keahlian, terdiri dari 4 (empat) tingkatan yakni ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama; jabatan fungsional keterampilan, terdiri dari 4 (empat) tingkatan yakni penyelia, mahir, terampil, dan pemula.

Adapun jabatan jabatan pimpinan tinggi atau Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara, yakni Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan pimpinan tinggi terdiri atas: jabatan pimpinan tinggi utama; jabatan pimpinan tinggi madya, dan; jabatan pimpinan tinggi pratama.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ASN maka ASN mempunyai Hak dan kewajiban, yakni berhak memperoleh Gaji, tunjangan, dan fasilitas; Cuti; Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; Perlindungan; Pengembangan kompetensi. PPPK berhak memperoleh: Gaji dan tunjangan; Cuti; Perlindungan; dan Pengembangan kompetensi. Adapun kewajiban ASN: adalah (1) Setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah; (2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; (3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang; (4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; (5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; (6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; (7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan (8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI. (UU No.5 Thn.2014).

Sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Pusat

Pengembangan ASN mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut: Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas merencanakan, menyelenggarakan, mengembangkan dan mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, pendidikan dan pelatihan fungsional kepegawaian, penyelenggaraan pendidikan ilmu kepegawaian, serta menetapkan kerja sama, fasilitasi, dan sertifikasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian pada instansi pusat dan instansi daerah;
- b. Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil, serta pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional lain bagi Aparatur Sipil Negara;

- c. Penyusunan rencana dan program pengembangan kurikulum, silabus, modul, bahan ajar, dan metode pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, serta pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara;
- d. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian/fungsional lain bagi Aparatur Sipil Negara pada instansi pusat dan instansi daerah;
- e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil, serta pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional lain bagi Aparatur Sipil Negara pada instansi pusat dan instansi daerah;
- f. Pemberian fasilitasi dan kerjasama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, serta pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian yang diselenggarakan oleh instansi pusat dan instansi daerah;
- g. Pemberian akreditasi dan/atau sertifikasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara dan pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian yang diselenggarakan oleh instansi pusat dan instansi daerah;
- h. Pemberian akreditasi dan/atau sertifikasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, serta pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian yang diselenggarakan oleh instansi pusat dan instansi daerah;
- i. Pelaksanaan koordinasi, monitoring dan/atau evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional lain;
- j. Pelaksanaan koordinasi, monitoring dan/atau evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, serta pendidikan dan pelatihan fungsional bidang kepegawaian yang diselenggarakan instansi pusat dan instansi daerah;

- k. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama penyelenggaraan pendidikan ilmu kepegawaian;
- l. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara; dan
- m. Pelaksanaan pelayanan administrasi Pusat

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat disebutkan sebagai ratio atau perimbangan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Hasim Hafid, 2009). Sehingga disebutkan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Kemampuan pegawai mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen kepegawaian dalam memberikan motivasi kepada pegawai.

Dalam hubungannya dengan manajemen maka produktivitas

melukiskan hubungan antara tingkat efisiensi dalam pembangunan sumber daya dan dana yang ada sehingga indeks produktivitas dapat disebutkan sebagai output di bagi dengan input. Dengan demikian secara sistimatis produktivitas akan meningkat apabila: Jumlah output tetap namun jumlah input berkurang, dan Jumlah output meningkat, namun sekaligus jumlah input menurun

Menurut Moekijat dalam Hasyim Hafid (2009) bahwa: produktivitas adalah nilai output dalam hubungannya dengan suatu kesatuan input tertentu. Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai nisba dari pada hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja orang rata-rata dari tenaga kerja yang ada dalam proses tersebut. Pengertian lain dari produktivitas digambarkan oleh Bambang dalam Hasyim Hafid (2009) sebagai berikut: Produktivitas merupakan nisba atau rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Pada umumnya, nisba ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa katagori barang/jasa.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas maka dapat dikemukakan bahwa produktifitas itu berkaitan langsung

antara output dan input dalam proses menghasilkan barang dan jasa/kerja, sehingga produktivitas berkaitan dengan input dan output serta proses pada suatu organisasi, termasuk produktivitas kerja pegawai di tempat tugasnya.

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Kemampuan pegawai mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen kepegawaian dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Menurut Nasriah Akil (2012) Produktivitas karyawan diartikan sebagai hasil usaha atas prestasi kerja yang dilakukan oleh seluruh pekerja atau karyawan perusahaan atas balas jasa yang diterima.

Di era globalisasi sekarang ini maka ASN sebagai aparatur dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi melalui pola pemberdayaan dalam rangka pengembangan suatu instansi pemerintahan. Oleh karena itu setiap kantor instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungan kerjanya masing-masing. Keberhasilan kantor instansi pemerintah dalam rangka peningkatan kinerja maka terdapat beberapa faktor berpengaruh. Salah

satu faktor penting adalah sumber daya manusia yakni pegawai atau pekerja di instansi pemerintah tersebut, karena pegawai atau aparat sebagai sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan kegiatan instansi sampai kepada evaluasi pekerjaan. Hanya dengan sumber daya manusia yang baik mampu untuk membuat perencanaan dan melaksanakan program instansi dengan baik.

Pembangunan nasional diselenggarakan berdasarkan azas demokrasi dengan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Perencanaan nasional harus disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh dan tanggap terhadap perubahan (Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014)

Untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan/pemerintahan daerah di tengah-tengah perkembangan perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis serta aspek-aspek berpengaruh yang dapat berubah dengan cepat dan sering tidak terduga maka perlu memperhatikan pola pemberdayaan pegawai negeri sipil sebagai aparatur sipil negara dengan mengembangkan model perencanaan

strategis yang pada intinya mengacu kepada visi, misi serta tujuan dan sasaran yang berbasis pada analisa lingkungan strategis.

Merencanakan secara strategis berarti memilih secara strategis. Artinya memilih berbagai alternatif tujuan dengan mempertimbangkan peluang dan kemampuan/kinerja aparatur agar tercapai kondisi yang lebih baik atau memilih cara/kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran dari kegiatan tersebut.

Kinerja aparatur melalui pemberdayaan dan pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada pelayanan, pengayoman serta penumbuhan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan melalui peningkatan produktivitas kerja, peningkatan motivasi kerja, peningkatan disiplin kerja dan pemahaman lingkungan kerja yang strategis, termasuk peningkatan kesejahteraan, pengabdian, keteladanan, moral, dan etik aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan daya saing bangsa, serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintahan

baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun kepegawaiannya yang ada di pusat maupun di daerah perlu terus ditingkatkan untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan yang efisien, transparan, rasional, berdasarkan hukum dan peraturan, dan mampu secara terus-menerus menyesuaikan diri dengan perubahan tantangan dan persaingan global.

Pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja, dan aparatur pemerintah daerah diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan daerah yang makin efektif, efisien dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat serta meningkatkan keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan seluruh aparatur pemerintah daerah.

Pemberdayaan aparatur daerah ditujukan pada peningkatan pemahaman dan kemampuan penyelenggaraan otonomi daerah, peningkatan prestasi kerja, kualitas administrasi, penyempurnaan mekanisme kerja dan ketatalaksanaan serta peningkatan kualitas dan kesejahteraan aparatur pemerintahan daerah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan

termasuk penelitian kuantitatif, dengan memilih tipe penelitian kuantitatif deskriptif. Dikatakan penelitian kuantitatif karena data yang diolah adalah data kuantitatif dalam bentuk angka-angka yang diperoleh melalui angket. Jawaban-jawaban responden setiap instrumen menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat

berupa kata-kata kemudian diberi skor dengan angka.

Dikatakan penelitian kuantitatif deskriptif karena penelitian ini akan mendeskripsikan atau menggambarkan terhadap variabel penelitian, yakni kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Kecamatan Tanete Riaja khususnya meningkatkan pelayanan prima di kecamatan tersebut.

GAMBAR KERANGKA PIKIR



C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Tingkat pendidikan masih rendah

Tingkat pendidikan pegawai sangat berpengaruh terhadap kemampuan

kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Jika tingkat pendidikan tinggi maka diharapkan akan mampu menangani berbagai macam pekerjaan kantor dengan lebih mudah. Tingkat pendidikan pegawai di lingkungan kantor Kantor Kecamatan Tanete Riaja dinilai masih rendah, masih lebih

banyak tamatan SLTA, dan hanya sedikit setingkat S.1 dan S2

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan aparatur pada Kantor Kecamatan Tanete Riaja dinilai masih rendah dan menjadi penghambat pelaksanaan pola pemberdayaan ASN pada kantor tersebut, yang harus ditingkatkan menjadi katagori baik.

Oleh karena itu Kantor Kecamatan Tanete Riaja memberikan perhatian masalah pendidikan kepada aparatur, dengan mendorong melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi yang relevan pekerjaan aparat, karena dengan tingkat pendidikan yang dinilai masih rendah maka aparat sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

1) Sarana/peralatan masih sederhana

Untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu maka diperlukan peralatan kerja yang baik, dan modern, terutama penggunaan mesin-mesin, seperti Komputer/Leptop dan sebagainya.

Disadari bahwa dalam rangka perkembangan teknologi dan informasi komunikasi yang sangat cepat dewasa ini dan yang sangat canggih saat ini di masyarakat, maka sarana dan peralatan kerja yang masih digunakan di Kantor

Kecamatan Tanete Riaja masih tergolong sederhana. Oleh karena itu kantor tersebut sementara membenahi diri untuk meningkatkan kualitas peralatan kerja agar supaya tidak tertinggal informasi dan komunikasi di tengah-tengah masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa sarana dan peralatan kerja masih dinilai sederhana dan sebagai faktor penghambat, sehingga dinilai sebagai penghambat pelaksanaan pemberdayaan aparatur pada Kantor Kecamatan Tanete Riaja.

2) Dana pembinaan masih kurang

Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja terkait dengan dana pembinaan. Kantor Kecamatan Tanete Riaja masih memiliki keterbatasan di dalam penyediaan dana pembinaan pegawai.

Dana pembinaan pemberayaan aparatur di lingkungan Kantor Kecamatan Tanete Riaja ditentukan oleh APBD kabupaten sehingga semakin besar dana pembinaan akan semakin tinggi upaya pembinaan.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan dana pembinaan pemberdayaan aparatur di Kantor Kecamatan Tanete Riaja dinilai masih rendah dan menjadi salah satu faktor penghambat pembinaan pemberdayaan aparatur di kantor tersebut.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah kinerja ASN berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada Kantor Kecamatan Tanete Riaja, maka dapat dianalisis dengan cara Regresi linier sederhana dengan menggunakan analisis statistic SPSS.

Untuk menguji Hipotesis sebagaimana telah di tetapkan sebelumnya, yaitu ;

H.1: Kinerja ASN berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru

H.0: Kinerja ASN tidak berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru

Dimana

X= Kinerja ASN

Y= Peningkatan Produktivitas Kerja

Hasil dari uji Statistik Regresi menggunakan SPSS menunjukkan bahwa Kinerja ASN berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,482 (nilai Regresi semakin mendekati 1.0) dan nilai signifikan $0.01 < 0.05$ (nilai signifikan lebih kecil dari 0.05) sehingga disimpulkan variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y. Selain daripada itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dimana t_{hitung} : 3.482 > t_{tabel} : 1.671: berarti Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y. Dapat dilihat pada table Correlations dan Model Summary di bawah ini:

Regression

Correlations

		Peningk.Produk. Kerja	Kinirja ASN
Pearson Correlation	Peningk.Produk. Kerja	1.000	.482
	Kinirja ASN	.482	1.000
Sig. (1-tailed)	Peningk.Produk. Kerja	.	.001
	Kinirja ASN	.001	.
N	Peningk.Produk. Kerja	42	42
	Kinirja ASN	42	42

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.215	1.478		.823	.416
	Kinerja ASN	.427	.123	.482	3.482	.001

a. Dependent Variable: Peningk.Produk. Kerja

Hasil analisis dengan menggunakan statistik SPSS, maka diketahui bahwa nilai Regressi 0.482 adalah semakin mendekati 1.00, dan nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) sehingga hipotesa penelitian (H.1) dapat diterima secara signifikan, yakni Kinerja ASN berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Faktor-faktor berpengaruh adalah peningkatan prestasi kerja pegawai, pemberian motivasi kerja pegawai, dan mendorong disiplin kerja pegawai. Dengan demikian Pelayanan Prima di Kantor Kecamatan Tanete Riaja dapat semakin meningkat.

Pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja, dan aparatur pemerintah daerah diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan daerah yang makin efektif, efisien dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat serta meningkatkan keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan,

dan pengendalian kegiatan seluruh aparatur pemerintah daerah.

Pemberdayaan ASN ditujukan pada peningkatan pemahaman dan kemampuan penyelenggaraan otonomi daerah, peningkatan prestasi kerja, kualitas administrasi, penyempurnaan mekanisme kerja dan ketatalaksanaan serta peningkatan kualitas dan kesejahteraan aparatur pemerintahan daerah.

Dalam rangka peningkatan prestasi kerja di Kantor Kecamatan Tanete Riaja maka salah satu upaya yang dilakukan oleh Camat dan Sekcam selaku pimpinan kantor adalah dengan meletakkan pola pemberdayaan aparatur sipil Negara (Aparatur Sipil Negara (ASN) yang selama ini dikenal dengan pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja dilingkungan kerja di kantor tersebut.

Adapun indikator pola pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tanete Riaja yang diperlukan dalam

meningkatkan prestasi kerja antara lain adalah peningkatan prestasi kerja, pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dalam rangka pelayanan masyarakat yang prima.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanete Riaja di tengah-tengah perkembangan perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis serta aspek-aspek berpengaruh yang dapat berubah dengan cepat dan sering tidak terduga maka perlu memperhatikan pola pemberdayaan ASN.

Kinerja aparatur melalui pemberdayaan dan pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada pelayanan, pengayoman serta penumbuhan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan melalui peningkatan produktivitas kerja, peningkatan motivasi kerja, peningkatan dan disiplin kerja yang strategis, termasuk peningkatan kesejahteraan, pengabdian, keteladanan, moral, dan etik aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan daya saing bangsa, serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat

Berdasarkan uraian tersebut maka peningkatan prestasi kerja melalui pola

pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka pemberian pelayanan kepada masyarakat di Kantor Kecamatan Tanete Riaja, terdapat beberapa variable yang berpengaruh, terutama pemberian adalah pemberian motivasi kerja, pembinaan disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang positif.

Pemberdayaan ASN sebagai segala bentuk upaya untuk meningkatkan prestasi kerja dalam pekerjaannya, antara lain adalah peningkatan prestasi kerja, pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja antara lain adalah peningkatan produktivitas kerja, pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dalam rangka pelayanan masyarakat.

Setelah dianalisis indikator-indikator pola pemberdayaan aparatur di lingkungan Kantor Kecamatan Tanete Riaja yang meliputi peningkatan prestasi kerja aparatur, pemberian motivasi kerja aparatur, peningkatan disiplin kerja aparatur, maka berdasarkan data yang sudah dianalisis menunjukkan bahwa rata-rata nilai skor pendapat responden 3,83 dengan kategori baik, dan rata-rata persentase: 76,6 % (kategori baik) dari yang diharapkan. Jika dikonsultasikan dengan kategori penilaian, maka disimpulkan bahwa pelaksanaan pola

Pemberdayaan aparatur di lingkungan Kantor Kecamatan Tanete Riaja sudah berjalan dengan baik sebagaimana diharapkan.

Faktor yang paling berpengaruh adalah peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanete Riaja merupakan faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai.

Peningkatan prestasi kerja aparat Kantor Kecamatan Tanete Riaja menjadi sasaran agar pelayanan dapat berjalan dengan baik. Peningkatan prestasi pegawai dilakukan melalui pola pembinaan, yakni peningkatan prestasi kerja, juga pemberian motivasi kerja, peningkatan disiplin kerja dan pembinaan lingkungan kerja yang positif.

Bentuk-bentuk upaya peningkatan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tanete Riaja adalah mendorong pegawai untuk meningkatkan status pendidikannya minimal sarjana lengkap S1, memberikan berbagai pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari, melibatkan pegawai untuk ikut di dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program kerja strategis, meningkatkan kualitas sarana dan peralatan kerja khususnya yang berkaitan langsung dengan kegiatan

operasional Kantor Kecamatan Tanete Riaja sebagai salah satu Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Barru.

Hasil analisis dengan menggunakan statistik SPSS, maka diketahui bahwa nilai Regressi 0.482 adalah semakin mendekati 1.00, dan nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) sehingga hipotesa penelitian (H.1) dapat diterima secara signifikan, yakni Kinerja ASN berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Upaya pemberdayaan aparatur Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Tanete Riaja sudah berjalan dengan baik melalui program peningkatan prestasi kerja, pemberian motivasi kerja, peningkatan disiplin kerja dan pembinaan lingkungan kerja positif, sehingga disimpulkan sudah baik, sehingga Pelayanan Prima semakin baik di Kantor Kecamatan tersebut.
2. Hasil analisis dengan menggunakan statistik SPSS, maka diketahui bahwa nilai Regressi 0.482 adalah semakin mendekati 1.00, dan nilai

signifikan 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) sehingga hipotesa penelitian (H.1) dapat diterima secara signifikan, yakni Kinerja ASN berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Faktor-faktor berpengaruh adalah peningkatan prestasi kerja pegawai, pemberian motivasi kerja pegawai, dan mendorong disiplin kerja pegawai.

3. Faktor-faktor penghambat pelaksanaan pola pemberdayaan ASN untuk meningkatkan pelayanan masyarakat, terutama tingkat pendidikan aparatur, sarana/peralatan kerja masih sederhana dan dana pembinaan, yang disimpulkan cukup baik.

Saran

1. Upaya Pimpinan Kantor Kecamatan Tanete Riaja telah berhasil membina dan memberdayakan aparatur sipil Negara (ASN), sehingga disarankan agar keberhasilan yang telah dicapai selama ini tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam rangka pemberian pelayanan kepada masyarakat agar menjadi lebih baik.
2. Disarankan pula agar Camat dan Sekcam selaku Pimpinan pada

Kantor Kecamatan Tanete Riaja mendorong dan memberikan izin belajar kepada aparatur sipil Negara (ASN) yang akan melanjutkan pendidikannya, khususnya bagi mereka yang masih tergolong tingkat pendidiknya SLTA, untuk melanjutkan ke perguruan tinggi, baik yang ada di wilayah Kabupaten Barru maupun yang di Makassar. Bahkan diharapkan Pemerintah Daerah memberikan Bea Siswa bagi ASN yang ingin melanjutkan pendidikannya, agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah M, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit CV. Pustaka Setia.
- Dwiyanto Indiahono, 2009, *Perbandingan Administrasi Publik*, Yogyakarta, Gava Media
- Fandy Tjiptono, 2012, *Service Management (Mewujudkan Layanan Prima)*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Hardiyansyah, 2011, *Kualitas Pelayanan Publik, (Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya)*, Yogyakarta, Gava Media.
- Hasibuan, Melayu, SP, 2014, *Organisasi dan Motivasi*, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta,

- , 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Hasim Hafid, 2009, *Fungsi komunikasi dan Informasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kera Pegawai di PDMM Kabupaten Barru*, Skripsi, STIA Al Gazali Barru.
- Kasim, Muhammad, 2012, *Perkembangan Perilaku Masyarakat Prismatic, Dalam Pembangunan*, Jurnal Ibnu Kaldum, Edisi ke-3 November 2012, Makassar
- Mannang, Abd.H.dan M. Rasyidi A, 2013, *Bunga Rampai Administrasi Publik Kontemporer*, Smart Writing, Yogyakarta
- Moenir, HAS, 2010, *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Nasriah Akil, 2012, *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT Persada Jaya Indah Makassar*, Jurnal ilmiah. Aktualita, Volume IV Edisi ke-4 Agustus 2012, Kopertis Wilayah IX Sulawesi.
- Nurpasial, 2014, *Persepsi Masyarakat Terhadap Pelayanan Akta Kelahiran Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten*, Skripsi, STIA, Al Gazali Barru.
- Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Ratminto & Atik Septi Winarsih, 2013, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Richard, L. Daft, 2011, *Era Baru Manajemen: New Era of Management*, Jakarta, Salemba Empat