

BAB III

PRODUKTIVITAS APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PEKERJAAN UMUM

KABUPATEN BANTUL TAHUN 2015

A. Produktivitas Apartur Sipil Negara

Produktivitas adalah sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, sedangkan secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).

Sedangkan Aparatur Sipil Negara merupakan komponen penting sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan yang terdiri dari PNS dan PPPK oleh karenanya kinerja pegawai yang professional, kompeten, disiplin, bertanggung jawab dan mampu bekerja sesuai yang telah diprogramkan. Maka produktivitas aparatur sipil Negara adalah perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan rencana kerja (*input*) yang ingin dicapai oleh pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa perencanaan pembangunan daerah disusun secara berjangka meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) merupakan dokumen perencanaan tahunan sebagai implementasi dari dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), dan juga mengacu pada Rencana Kerja Pembangunan (RKP) yang memuat Rancangan Kerangka Ekonomi Daerah, Prioritas Pembangunan Daerah, Rencana Kerja dan pendanaannya baik yang dilaksanakan

langsung oleh pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Yang menjadi sasaran peneliti adalah produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bantul. Produktivitas memiliki dua dimensi, Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

1. Efektivitas kerja

Diukur melalui tercapainya target kerja (output) dibandingkan dengan rencana kerja (Input).

Berdasarkan perolehan data kuisisioner yang telah di isi berjumlah 65 pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Bantul di ukur indek kinerja pegawai berdasarkan item jawaban kuisisioner terdiri dari 4 jenis item, dapat dikembangkan seperti berikut :

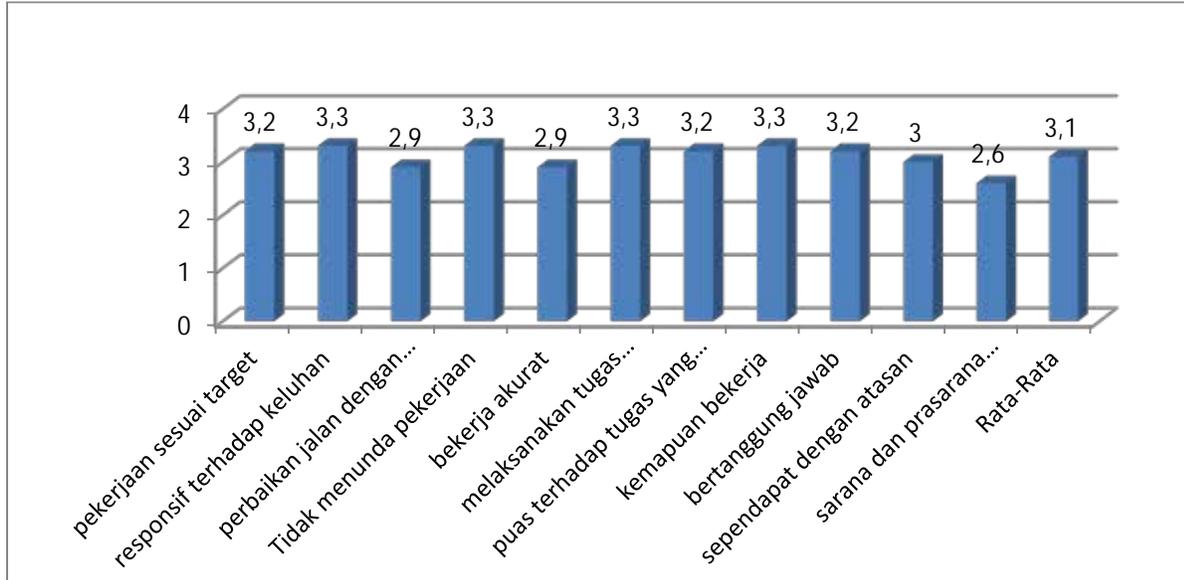
Nilai Persepsi	Nilai Interval	Kategori
1	3,26 - 4,00	Sangat Baik
2	2,51 - 3,25	Baik
3	1,76 - 2,50	Cukup
4	1,00 - 1,75	Tidak Baik

Untuk lebih memperjelas efektivitas kerja pegawai DPU yang ada di kecamatan Bantul, dibawah ini hasil olah data dari kuisisioner yang terkait efektivitas.

Table 3.1 Hasil Kuesioner Efektivitas

NO	Pertanyaan	Indeks	Kategori
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di rencanakan	3,2	B
2	Cepat dalam menanggapi respon terhadap keluhan masyarakat	3,3	SB
3	Selalu melaksanakan tugas perbaikan jalan dengan berskala	2,9	B
4	Tidak menunda pekerjaan	3,3	SB
5	Anda dalam bekerja selalu akurat, jarang membuat kesalahan	2,9	B
6	Anda dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi/kewenangan	3,3	SB
7	Anda puas dengan tugas yang diberikan kepada anda	3,2	B
8	Anda mempunyaio kemauan yang tinggi dalam bekerja	3,3	SB
9	Anda pernah berupaya menghindari pekerjaan yang tidak anda suka, sekalipun itu tanggung jawab anda	3,2	B
10	Anda sering berbeda pendapat dengan atasan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab anda	3,0	B
11	Sarana dan prasarana yang tersedia di dinas kurang mencukupi kebutuhan untuk melaksanakan tugas	2,6	B
Rata-Rata		3,1	B

Gambar 3.1 Indeks Efektivitas



Pada point ini menjelaskan yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai bahwa pegawai DPU melaksanakan pekerjaan sesuai target yang direncanakan memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa pegawai DPU melaksanakan pekerjaan sesuai target yang direncanakan dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Dalam target kerja tiap personil mempunyai tugas masing-masing dan selama ini sudah terlaksana dengan baik dan apabila tidak tercapai berarti terdapat masalah dan mendapat konsekuensi, untuk mendapatkan nilai yang lebih agar pegawai dapat memenuhi target kerjanya maka pegawai yang bermasalah tersebut harus meminta tugas kepada atasannya dan juga Pelayanan di pemukiman disesuaikan dengan skala prioritas dan anggaran yang diberikan oleh pemerintah daerah seperti drainase, air bersih jalan-jalan di lingkungan yang diadakan setiap tahun dan tercapai dengan baik”

Serta dokumentasi rencana kerja DPU kabupaten Bantul tahun 2015 yang diperoleh dilapangan yaitu :

Table 3.2

Capaian indikator kinerja utama (IKU) Semester II dinas PU Kab. Bantul Tahun 2014

No	Indikator	Capaian 2013	2014		Target akhir RPJMD (2015)	Capaian s/d 2014 terhadap 2015 (%)
			Target	Realisasi		
1	Persentase rumah tidak layak huni	8,43 %	9%	8,94%	8%	88.20%
2	Persentase kesesuaian pengembangan kawasan strategis dengan perencanaanbtata ruang / RDTR	85%	90%	100%	100%	100.00%
3	Panjang jalan kabupaten kondisi baik	93,0%	93%	95,8%	94%	101,91%
4	Persentase layanan jaringan air limbah terpusat di APY	3,05%	8%	7,03%	11%	63,91%
5	Persentase penduduk berakses air bersih	91,42%	79%	97,6%	80%	122,00%
6	Persentase alih fungsi lahan	0,42%	0,31%	0,23%	0,310%	125,23%

Berdasarkan tabel diatas, bahwa persentase rumah tidak layak huni pada tahun 2014 mengalami penurunan dimana target awal 9% dan terealisasi 8,94% dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan dimana target awal 8% memperoleh pencapaian 88.20%. kemudian untuk persentase kesesuaian pengembangan kawasan strategis dengan perencanaan tat ruang/RDTR pada tahun 2014 mengalami peningkatan dimana target 90 % dan terealisasi 100 % dan pada tahun 2015 target dan pencapaiannya memperoleh hasil yang sama yakni 100%. kemudian untuk panjang jalan Kabupaten kondisi baik pada tahun 2014 antara target dan realisasinya mengalami peningkatan dimana target awalnya 93% dan terealisasi 95,8% dan pada tahun 2015 target dan pencapaiannya juga mengalami peningkatan dimana target awal 94% dan memperoleh pencapain 101,91%. Kemudian untuk persentase layanan jaringan air limbah terpusat di APY pada tahun 2014 mengalami sedikit penurunan, dimana target awalnya 8% dan terealisasi 7,03% dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan dimana target awalnya 11% memperoleh pencapaian 63,91%. Kemudian persentase penduduk berakses air bersih pada tahun 2014 mengalami peningkatan dimana target awalnya 79% dan terealisasi 97,6% dan pada tahun 2015 target dan pencapaian juga mengalami peningkatan dimana target awalnya 80% memperoleh pencapaian 122,00%. Kemudian terkahir adalah persenase alih fungsi lahan pada tahun 2014 mengalami penurunan dimana target awal 0,312% dan terealisasi 0,23% dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan dimana target awal 0,310% memperoleh pencapaian 125,23%. Dengan demikian rencana kerja dan hasil kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bantul pada tahun 2015 secara keseluruhan dikategorikan baik karena disetiap indikator mengalami peningkatan dibandingkan dengan target awal yang direncanakan.

Sedangkan pegawai DPU cepat dalam menanggapi respon keluhan masyarakat memperoleh nilai sebesar 3,3persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 3,2 – 4,0 dapat diartikan bahwa pegawai DPU cepat dalam menanggapi keluhan masyarakat dikategorikan SB dengan kata lain berkriteria sangat baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Keluhan – keluhan masyarakat disesuaikan dengan surat keputusan (SK) DPU, masyarakat tidak dapat meminta perbaikan maupun pengadaan sarana dan prasarana apabila tidak sesuai dengan SK. Kita ambil contoh jalan, terkadang masyarakat mengajukan pebaikan jalan sedangkan jalan tersebut bukan merupakan jalan kabupaten atau desa, maka kami tidak dapat menetujui usulan tersebut dan respon maupun keluhan disesuaikan dengan anggaran yang diturunkan dari pemda”

Dan pegawai DPU melaksanakan perbaikan jalan dengan berskala memperoleh nilai sebesar 2,9 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa pegawai DPU melaksanakan perbaikan jalan dengan berskala dikategorikan B dengan kata lain berkriteria baik.

Dan berdasarkan wawancara peneliti dilapangan terhadap pegawai dibidang jalan adalah:

“Menanggapi jalan yang rusak di data terbih dulu lalu di usulkan dan apabila anggarannya disetujui kemudian direncanakan selanjutnya usulkan untuk pelelangan dan terakhir dilaksanakan” serta wawancara lain terkait jalan adalah “Status perawatan jalannya di DPU hanya merawat jalan kabupaten dan jalan desa sesuai dengan SK kalau jalan lingkungan bukan wewenang DPU karena menjadi tanggung jawab dari desa-desa sendiri”.

Untuk datanya terdapat dimusrenbang kemudian disurvei (apakah masih layak atau memang harus diperbaiki baru dilaksanakan).

Mekanisme perbaikan jalan di DPU terbagi menjadi :

- a. Rutin : dilakukan setiap tahun pada satu ruas apabila kondisi mantap dengan tingkat kerusakan 23 persen
- b. Berskala : dilakukan 5 tahun sekali dengan ketentuan overlay (pengaspalan ulang) permukaan dan menggantikan struktur ruasnya
- c. Peningkatan : bisa ditingkatkan strukturnya (diperbaiki total dari lapis bawah sampai aspal dan kapasitasnya (dilebarkan dari lebar 4 menjadi 5)

Dokumen pelaksanaannya tidak bisa dikeluarkan karena diadakan 10 tahun akhir baru bisa dikeluarkan karena kaitannya dengan pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK atau inspektorat”

Dan selanjutnya untuk penilaian pegawai DPU tidak menunda pekerjaan memperoleh nilai sebesar 3,3 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 3,26 – 4,0 dapat diartikan bahwa pegawai DPU tidak menunda pekerjaan dikategorikan SB dengan kata lain berkreteria sangat baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Semestinya tidak tidak bisa begitu, jadi artinya bisa menunda bisa tidak tergantung mungkin pada saat itu ada prioritas penanganan darurat atau menadadak itu lebih diprioritaskan, kita tidak menutup mata ada sebagian pegawai yang menunda-nunda namun ketika itu dalam prioritas maka harus ditangani akan tetapi program kerja tetep terlaksana sesuai rencana”

Kemudian untuk pegawai DPU bekerja dengan akurat dan tidak pernah membuat kesalahan memperoleh nilai sebesar 2,9 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa pegawai DPU

bekerja dengan akurat dan tidak pernah membuat kesalahan dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Pernah membuat kesalahan baik tidak disengaja maupun disengaja itu manusiawi, misalnya keterlambatan laporan karena harus menunggu laporan dari lapangan sedangkan dilapangan kadang-kadang iramanya tidak sama ada yang pembangunannya cepat ada juga yang lambat tergantung kondisi dilapangan”

Kemudian pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan posisi atau wewenang memperoleh nilai sebesar 3,3 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 3,26 – 4,0 dapat diartikan bahwa pegawai DPU melaksanakan tugas sesuai dengan posisi atau wewenang dikategorikan SB dengan kata lain berkreteria sangat baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“iya seharusnya pegawai itu melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenangnya dan masing-masing posisi sudah ada *description job* atau tupoksi (tugas pokok dan fungsi).

Kemudian untuk peniaian pegawai DPU merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa pegawai DPU merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“apabila sudah melaksanakan tugasnya dengan sesuai saya rasa pegawai merasa puas, kalau tidak puas misalnya datanya kurang atau koordinasi dengan pihak lain tidak lancar nanti kita perbaiki lagi”

Selanjutnya untuk penilaian pegawai DPU mempunyai kemampuan yang tinggi dalam bekerja memperoleh nilai sebesar 3,3 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 3,26– 4,0 dapat diartikan bahwa pegawai DPU mempunyai kemampuan yang tinggi dalam bekerja dikategorikan SB dengan kata lain berkriteria sangat baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“saya kira rata-rata seperti itu, karena hampir semuanya backgroundnya sama dengan jobnya misalnya dilapangan teknik sipil, teknik arsitek itu masing-masing sesuai dengan tugas yang diberikan dan juga melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya”

Selanjutnya untuk penilaian pegawai DPU tidak berupaya menghindari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa pegawai DPU tidak berupaya menghindari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dikategorikan B dengan kata lain berkriteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Tidak pernah, karena kalau menjadi tanggung jawabnya harus dikerjakan, terbukti dari laporan-laporan dan juga ada target waktu penyelesaiannya”

Kemudian untuk penilaiannya pegawai DPU mempunyai paham/pemikiran yang sama dengan atasannya memperoleh nilai sebesar 3,0 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval

maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa pegawai DPU mempunyai paham/pemikiran yang sama dengan atasannya dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Pemikiranya mungkin bisa berbeda tetapi dalam melaksanakan tugas harus terkoordinasi dengan baik, artinya ketika pimpinan berbicara apa itu yang dilaksanakan walaupun sebenarnya kita bisa memberi masukan dan pimpinan merima apabila saran yang bagus dan koordinasi selama ini berjalan baik”

Dan penilaian terakhir dari kuesioner yang berkaitan dengan efektivitas adalah sarana dan prasarana yang terdapat di DPU mencukupi kebutuhan dalam melaksanakan tugas memperoleh nilai sebesar 2,6 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa sarana dan prasarana yang terdapat di DPU mencukupi kebutuhan dalam melaksanakan tugas dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Sarana dan prasarana yang ada di dinas sudah mencukupi kebutuhan pegawai namun sarana dan prasarana yang ada disini sudah terlalu tua, contohnya peralatan yang dimiliki oleh UPT. Pernah mengajukan peralatan baru kepada pemerintah daerah (pemda) namun sampai sekarang belum disetujui”

Peralatan yang dimiliki oleh UPT KP3, antara lain :

- Truk sampah (dump truk) : (13 unit 1 rit per hari, khusus untuk depo bangun tapan 3 – 4 unit rit per hari dan depo pasar bantul 2 rit per hari)
- Truk sampah armroll truk : (unit 2 – 3 rit per hari)
- Truk tangki air : 3 unit

- Truk tinja : 1 unit
- Motor roda 3 : 2 unit
- Pick up : 2 unit
- Alat berat (backhoe loader) : 1 unit
- Mobil potong rumput : 1 unit

Dan jika di ukur nilai keseluruhan tentang efektivitas kerja pegawai DPU kabupaten Bantul memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,1. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa efektivitas kerja pegawai DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Dengan adanya data-data tersebut dapat kesimpulan bahwa dari sebelas pertanyaan kuesiner empat pertanyaan memperoleh nilai sangat baik dan tujuh pertanyaan yang memperoleh nilai baik dengan rata-rata 3,0 dikategorikan baik, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa efektivitas pegawai DPU dalam melaksanakan tugas yang tercapai dengan baik sehingga target yang direncanakan sesuai dengan rencana kerja dapat dilihat pada table 3.1 tentang rencana kerja. Dan di dukung oleh hasil wawancara pegawai yang mengatakan senada dengan hasil dari kuesioner dan diperoleh juga dokumentasi yang menunjukkan pencapaian dengan baik.

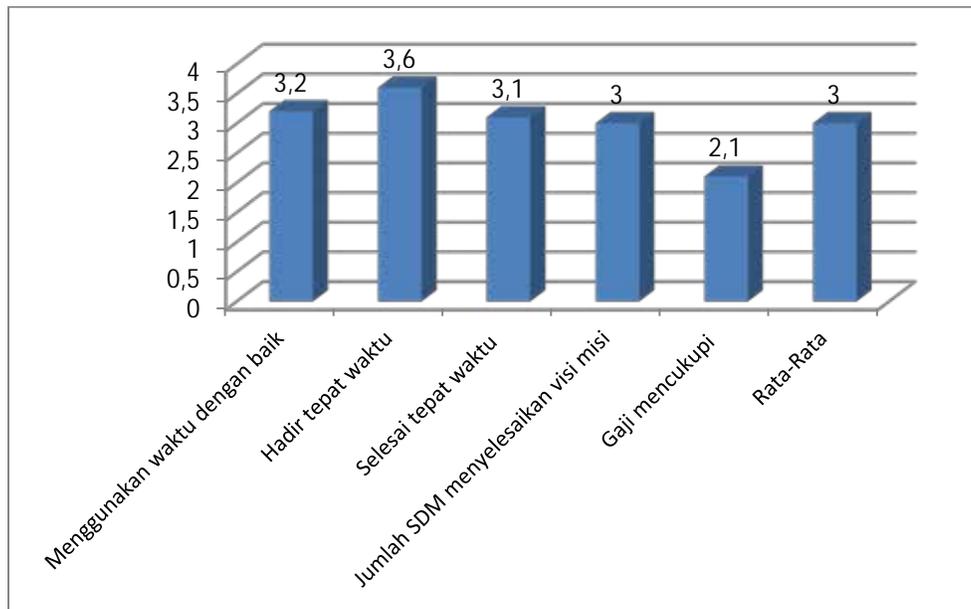
2. Efisiensi kerja

Efisiensi dimaksud adalah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Table 3.3 Hasil Kuesiner Efisiensi

No	Pertanyaan	Indeks	Kategori
1	Anda sering menggunakan waktu dengan sebaik mungkin	3,2	B
2	Anda sadar akan kehadiran dan tepat waktu	3,6	SB
3	Anda yakin dengan sumber daya manusia yang ada, program kerja dinas selesai tepat waktu	3,1	B
4	Anda yakin dengan jumlah sumber daya yang ada mampu melaksanakan visi dan misi dinas	3,0	B
5	Gaji yang diterima sebagai pegawai DPU kurang mencukupi kebutuhan anda	2,1	C
Rata-Rata		3,0	B

Gambar 3.2 Indeks Efisiensi



Pada point ini menjelaskan tentang efisiensi pegawai DPU bahwa pegawai DPU menggunakan waktu dengan sebaiknya memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat

dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa pegawai DPU menggunakan waktu dengan sebaiknya dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Pegawai DPU mempunyai tanggung jawab yang tinggi karena rata-rata pegawai DPU sesuai dengan kinerja masing-masing. Diketahui selama ini pegawai tidak pernah mendapatkan sanksi atau dikeluarkan dan adanya SIDAK oleh inspektorat selama ini tidak mempunyai masalah”.

Dan juga pegawai DPU sadar akan kehadiran dan tepat waktu memperoleh nilai sebesar 3,6 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 3,2 – 4,0 dapat diartikan bahwa pegawai DPU sadar terhadap kehadiran dan tepat waktu dikategorikan SB dengan kata lain berkreteria sangat baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Di dalam dinas pekerjaan umum kabupaten bantul sudah menggunakan absensi sidik jari yang telah ditetapkan peraturan dan sanksinya maka dari itu pegawai yang bekerja di dinas pekerjaan umum tidak pernah terlambat atau pulang sebelum waktunya, apabila terdapat pegawai yang melanggar maka di absennya dapat nilai merah dan konsekuensinya mendapat potongan gaji, penilaian dilakukan setiap bulan sekali dari level paling bawah sampai kepala dinas”

Kemudian pegawai yakin dengan sumber daya manusia yang terdapat di DPU bisa melaksanakan program kerja selesai tepat waktu memperoleh nilai sebesar 3,1 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 2,51 – 3,25 dapat diartikan bahwa Pegawai yakin dengan sumber daya manusia yang terdapat di DPU bisa melaksanakan program kerja selesai tepat waktu dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“yakin, itu adalah faktor intern artinya bisa kita kondisikan tetapi ada juga faktor eksternal yang tidak bisa dikondisikan misalnya tidak tepatnya waktu penyelesaian pekerjaan itu disebabkan faktor dari luar yang tidak bisa kita kendalikan misalnya ada kenaikan harga BBM, dimana harga yang telah kita hitungkan sebelumnya itu menjadi masalahnya karena tidak sesuai dengan anggaran sebelumnya”

Dan selanjutnya pegawai yakin dengan sumber daya manusia yang terdapat di DPU mampu melaksanakan visi misi DPU memperoleh nilai sebesar 3,0 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Pegawai yakin dengan sumber daya manusia yang terdapat di DPU mampu melaksanakan visi misi DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Pencapaian visi dan misi kalau untuk kondisi yang ideal belum bisa karena masih sulit namun secara optimal yakin bisa dengan SDM yang ada”

Dan terakhir gaji pegawai DPU kurang mencukupi kebutuhan pegawai memperoleh nilai sebesar 2,1 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 1,76 - 2,50. Hal ini berarti bahwa Gaji pegawai DPU kurang mencukupi kebutuhan pegawai dikategorikan C dengan kata lain berkreteria cukup.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Kalau mencukupi atau tidaknya itu relatif sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai karena gaji sudah diatur oleh kementerian keuangan tetapi masih diberikan tunjangan misalnya yang terlibat dalam proyek itu diberikan honorinya misalnya jadi pengawas proyek”

Dan jika di ukur keseluruhan yang berkaitan dengan efesiensi kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,0. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa efesiensi kerja pegawai DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Dengan adanya data-data tersebut dapat kesimpulan bahwa dari lima pertanyaan kuesiner satu pertanyaan memperoleh nilai sangat baik dan tiga pertanyaan yang memperoleh nilai baik dan satu pertanyaan memperoleh nilai cukup dengan rata-rata 3,0 dikategorikan baik, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa efisiensi pegawai DPU tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dikatakan baik, hal ini juga senada dengan hasil wawancara kepada pegawai DPU dilapangan maka artinya pegawai DPU tidak mempunyai masalah dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas :

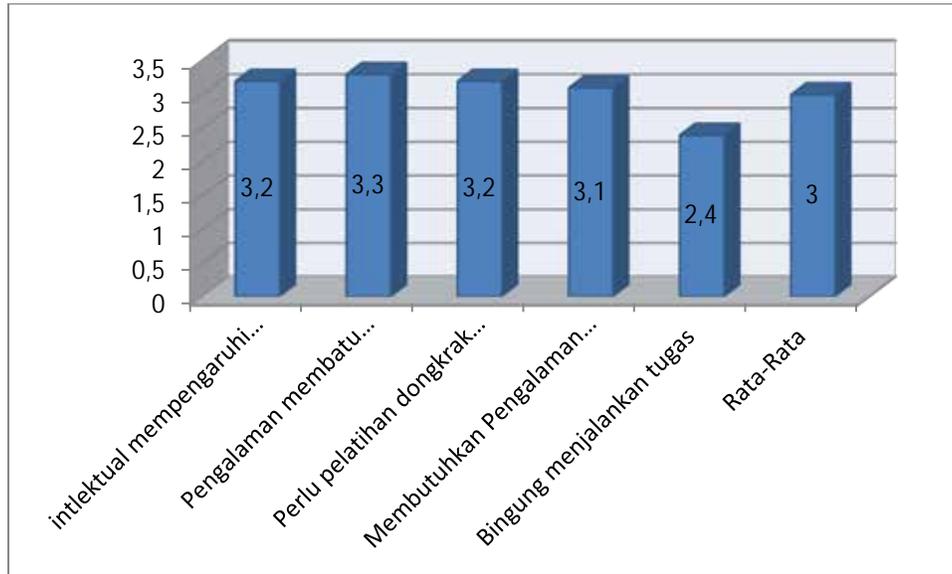
1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu ilmu atau wawasan yang diperoleh baik secara formal seperti sekolah maupun nonformal

Table 3.4 Hasil Kuesioner Pengetahuan

No	Pertanyaan	Indeks	Kategori
1	Kemampuan intelektual yang ada pada anda sangat mempengaruhi kinerja	3,2	B
2	Pengalaman yang anda miliki membantu anda dalam melaksanakan tugas	3,3	SB
3	Anda merasa sangat diperlukan pelatihan untuk mendongkrak kinerja pegawai	3,2	B
4	Anda membutuhkan pengalaman yang lebih untuk menjawab problematika yang sering dihadapi semasa bekerja disini	3,1	B
5	Anda pernah merasa bingung dalam menjalankan tugas yang diberikan	2,4	C
Rata-Rata		3,0	B

Gambar 3.3 Indeks Pengetahuan



Pada point ini menjelaskan tentang pengetahuan pegawai DPU bahwa Kemampuan intelektual yang terdapat pada pegawai memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa intelektual pegawai DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik. Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Jenjang pendidikan di DPU mempengaruhi kinerja pegawai namun memanfaatkan personil yang ada”.

Dan dapat dilihat pada table dibawah ini jenjang pendidikan pegawai yang terdapat di Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Bantul pada tahun 2015.

Table 3.5 Jenjang Pendidikan Pegawai DPU Bantul

No	Jenjang pendidikan	jumlah
1	S2	5
2	S1	31
3	D3	4
4	SLTA	89
5	SMP	39
6	SD	15
Total		183

Kemudian pengalaman yang terdapat pada pegawai DPU membantu pegawai dalam melaksanakan tugas memperoleh nilai sebesar 3,3 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai tersebut terletak pada interval kedua yaitu 3,2 – 4,0 dapat diartikan bahwa Pengalaman yang terdapat pada pegawai DPU membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dikategorikan SB dengan kata lain berkreteria sangat baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“pengalaman yang ada pada pegawai sangat membantu”

Dan kemudian pegawai DPU merasa sangat diperlukan pelatihan untuk mendongkrak kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Pegawai DPU merasa sangat diperlukan pelatihan untuk mendongkrak kinerja pegawai dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“ya bisa, dan juga ada pelatihan di DPU rutin dilaksanakan untuk kemampuan teknis seperti pihak ketiga contohnya kontraktor dan sebagainya”

Tidak terdapat dokumen yang diarsipkan karena pelatihan tersebut hanya bersifat momentum (*estidiental*).

Dan selanjutnya pegawai DPU membutuhkan pengalaman yang lebih untuk menjawab masalah yang sering di hadapi ketika bekerja memperoleh nilai sebesar 3,1 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Pegawai DPU membutuhkan pengalaman yang lebih untuk menjawab masalah yang sering di hadapi ketika bekerja dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Jelas membutuhkan pengalaman yang lebih namun selama ini tidak terdapat masalah yang dihadapi oleh pegawai dan apabila diperlukan pelatihan akan kita laksanakan pelatihan khusus kepada pegawai yang bersangkutan”

Dan terakhir pegawai DPU yang merasa bingung dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya memperoleh nilai sebesar 2,4 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 1,76 - 2,50. Hal ini berarti bahwa Pegawai DPU yang merasa bingung dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dikategorikan C dengan kata lain berkreteria cukup.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Ada pegawai yang merasa bingung, namun bingungnya kurang jeals bukan karena tidak tahu, misalnya di lapangan ada rapat dan koordinasinya kurang jelas dan nantinya evaluasi setiap menyelesaikan tugas”

Jika diukur keseluruhan yang berkaitan dengan pengetahuan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,0. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa pengetahuan pegawai DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pegawai yang terdapat di DPU sudah cukup tinggi dilihat dari beberapa aspek diantaranya pendidikan, pengalaman, pelatihan-pelatihan dan tidak adanya kebingungan dari pegawai menunjukkan bahwa pegawai DPU tidak terdapat masalah serta mampu melaksanakan tugas dengan baik dan rutin melaksanakan pelatihan untuk lebih mendongkrak kinerja pegawai, hal ini mempengaruhi factor-faktor produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan berdasarkan penelitian menunjukkan persentase yang baik.

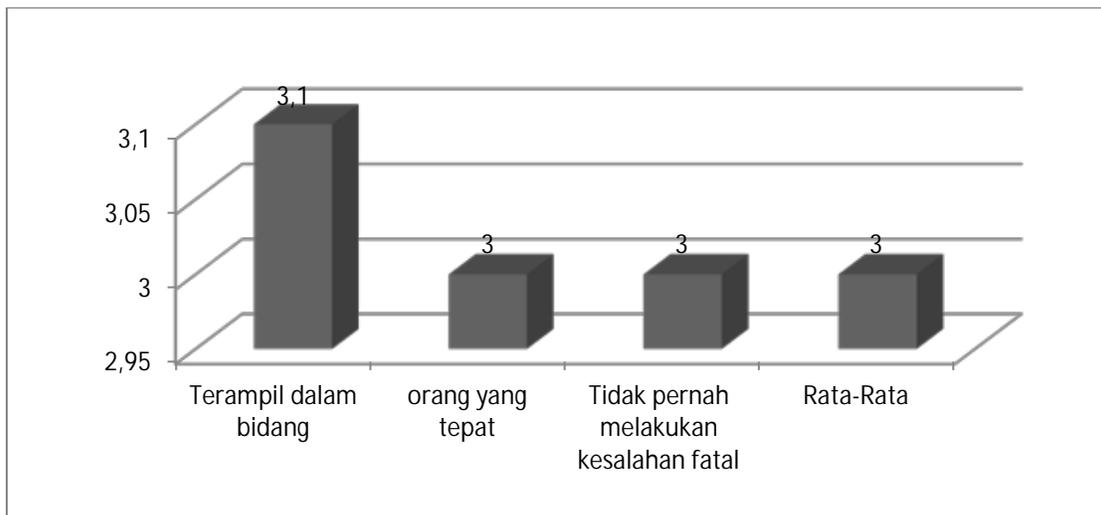
2. Keahlian (*Skill*)

Yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang yang didapatkan dari pembelajaran secara kontinuiti sehingga keterampilan orang tersebut bertambah.

Table 3.6 Hasil Kuesioner Keahlian

No	Pertanyaan	Indeks	Kategori
1	Anda benar-benar merasa terampil dalam bidang yang diberikan sebagai pegawai Dinas Pekerjaan Umum	3,1	B
2	Anda benar-benar orang yang tepat/dibutuhkan sebagai aparatur sipil Negara	3,0	B
3	Tidak pernah melakukan kesalahan yang fatal	3,0	B
Rata-Rata		3,0	B

Gambar 3.4 Indeks Keahlian



Pada point ini akan menjelaskan bahwa pegawai DPU merasa terampil dalam bidang yang diberikan kepadanya memperoleh nilai sebesar 3,1 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Pegawai DPU merasa terampil dalam bidang yang diberikan kepadanya dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Pegawai DPU harus mempunyai keterampilan sesuai bidang masing-masing pegawai dan kebutuhan di dalam tubuh DPU apabila kurang terampil maka wajib ikut pelatihan”. (dokumentasi tidak ada karena hanya ditinjau dilapangan).

Dan pegawai merasa orang yang tepat atau dibutuhkan sebagai Aparatur Sipil Negara memperoleh nilai sebesar 3,0 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Pegawai merasa

orang yang tepat atau dibutuhkan sebagai Aparatur Sipil Negara dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“saya rasa seluruh pegawai DPU adalah orang yang tepat dan dibagi sesuai dengan bidangnya masing-masing dan kehadirannya dilapangan cukup membantu artinya sangat dibutuhkan oleh DPU”

Dan terakhir pegawai DPU tidak pernah membuat kesalahan yang fatal selama bekerja di dinas memperoleh nilai sebesar 3,0 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Pegawai DPU tidak pernah membuat kesalahan yang fatal selama bekerja di dinas dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

“kesalahan yng fatal belum pernah terjadi tetapi mungkin kesalahan secara administrasi ada, kalau yang fatal itu harus diperbaiki karena konsekuensinya berat. Misalnya pelaporannya tidak sesuai dengan lapangan tetapi dilapangan sendiri tidak mungkin fatal karena selama ini belum ada pemecatan pegawai”

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Pegawai DPU mempunyai tanggung jawab yang tinggi karena rata-rata pegawai DPU sesuai dengan kinerja masing-masing. Diketahui selama ini pegawai tidak pernah mendapatkan sanksi atau dikeluarkan dan adanya SIDAK oleh inspektorat selama ini tidak mempunyai masalah”.

Dan diukur dari keseluruhan yang berkaitan dengan keahlian pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,0. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa pengetahuan pegawai yang ada di DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Dengan adanya data-data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keahlian pegawai DPU sudah tinggi dapat dilihat dari tiga pertanyaan diantaranya keterampilan pegawai dimasing-masing bidang, pegawai DPU orang yang tepat/dibutuhkan sebagai ASN dan tidak pernah membuat kesalahan yang fatal, semuanya memperoleh nilai baik dan dengan rata-rata 3,0 dikategorikan baik. Artinya keahlian pegawai di DPU sudah tinggi dan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebab apabila keahlian rendah akan berdampak buruk terhadap hasil yang dicapai oleh DPU. keahlian adalah keterampilan yang harus dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai visi dan misi dari DPU.

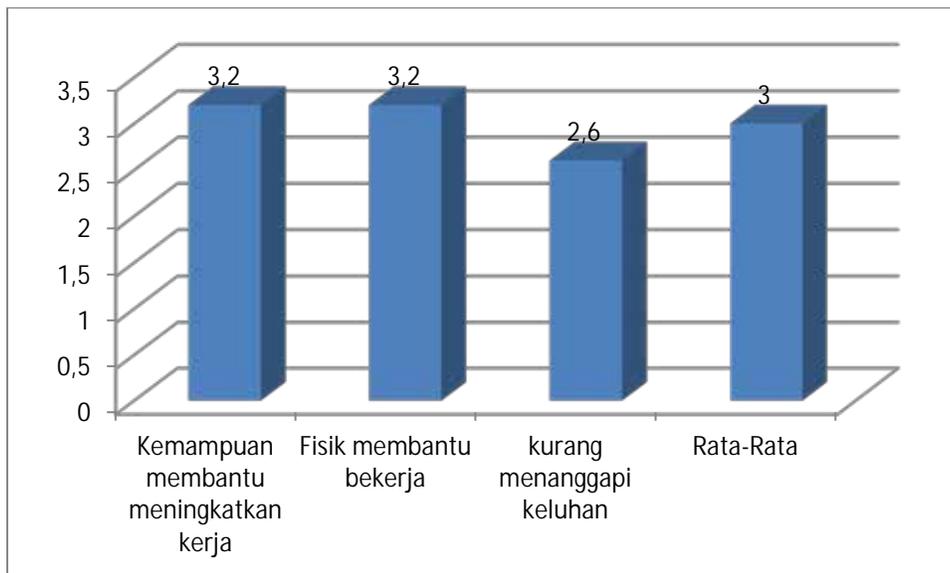
3. Kemampuan (*Ability*)

Yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang yang didapat dari pelatihan-pelatihan dan pengalaman.

Table 3.7 Hasil Kuesioner Kemampuan

No	Pertanyaan	Indeks	Kategori
1	Anda merasa bahwa kemampuan yang dimiliki sangat berguna dan membantu meningkatkan kerja	3,2	B
2	Kemampuan fisik yang anda miliki sangat mempengaruhi kinerja	3,2	B
3	Anda pernah kurang menanggapi keluhan masyarakat tentang pelayanan yang anda berikan	2,6	B
Rata-Rata		3,0	B

Gambar 3.5 indeks kemampuan



Pada point ini menjelaskan tentang kemampuan pegawai DPU bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai sangat berguna dan membantu dalam meningkatkan kerja memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Kemampuan yang dimiliki pegawai sangat berguna dan membantu dalam meningkatkan kerja dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Sangat membantu, sebab dilihat dari lapangan kemampuan yang dimiliki pegawai rata-rata semuanya baik”

Kemudian kemampuan fisik pegawai sangat mempengaruhi kinerjanya memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Kemampuan fisik pegawai sangat mempengaruhi kinerjanya dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Otomatis mendukung pekerjaannya dan tidak terdapat pegawai yang mengalami fisik secara cacat apabila terdapat pegawai yang sakit kemungkinan yang bersangkutan akan diberi izin untuk berobat ataupun beristirahat”

Dan terakhir menanggapi keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang ditugaskan oleh DPU memperoleh nilai sebesar 2,6 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa menanggapi keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang ditugaskan oleh DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Apabila ada laporan kita tindak lanjuti dan diberikan kepada masing-masing bidang sesuai dengan keluhan tersebut untuk memperbaiki dan kalau keluhannya sifatnya darurat kita menanganinya secara sementara kemudian kita programkan untuk tahun berikut yang lebih bagus penanganannya”

Dan diukur secara keseluruhan yang berkaitan kemampuan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,0. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa kemampuan pegawai DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Dengan adanya data-data tersebut maka bisa disimpulkan bahwa kemampuan yang terdapat pada pegawai DPU sudah tinggi dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya kemampuan pegawai, fisik pegawai, cara menanggapi keluhan terhadap pelayan yang di tugaskan kepda pegawai semuanya dikategorikan baik. Dan juga memperoleh nilai rata-rata 3,0

dikategorikan baik. Kemampuan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas pegawai, karena apabila tidak mempunyai kemampuan dalam bidangnya akan menghambat terealisasinya program yang direncanakan. Dan di DPU terbukti pegawainya memiliki kemampuan yang tinggi.

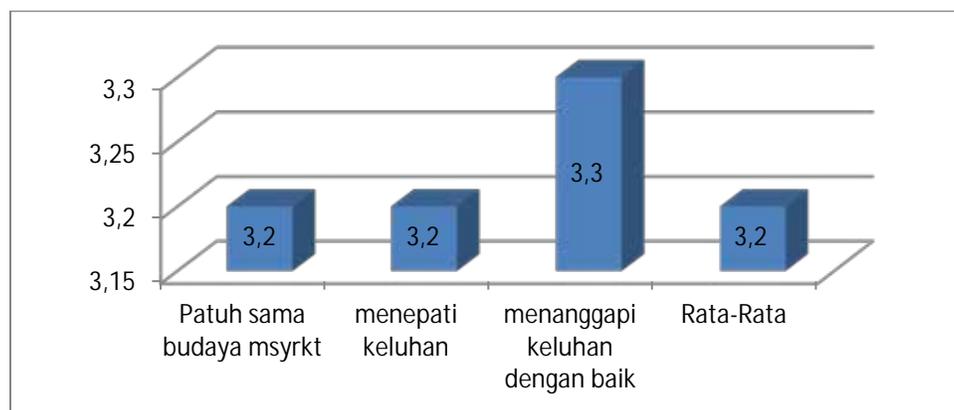
4. Sikap (*Attitudes*)

Yaitu perbuatan yang disadari oleh keyakinan berdasarkan norma-norma yang ada di masyarakat

Tabel 3.8 Hasil Kuisiner Sikap

No	Pertanyaan	Indeks	Kategori
1	Anda mematuhi budaya yang ada dalam masyarakat	3,2	B
2	Anda pernah berjanji terhadap keluhan masyarakat dan tidak menepatinya	3,2	B
3	Anda pernah kurang menanggapi keluhan masyarakat tentang pelayanan yang anda berikan	3,3	SB
	Rata-Rata	3,2	B

Gambar 3.6 Indeks Sikap



Pada point ini menjelaskan yang berkaitan dengan sikap bahwa pegawai DPU mematuhi budaya yang ada pada masyarakat memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Pegawai DPU mematuhi budaya yang ada pada masyarakat dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

”Pegawai DPU menjunjung tinggi budaya yang ada pada masyarakat misalnya ketika mau memulai pekerjaan kita harus komunikasi dengan warga setempat dan pemerintah setempat (lurah desa) terlebih dahulu misalnya izin atau lebih tepatnya pemberitahuan”

Dan kemudian pegawai DPU berjanji terhadap keluhan masyarakat dan menempatnya memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa Pegawai DPU berjanji terhadap keluhan masyarakat dan menempatnya dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“apabil berjanji belum pernah misalnya ada keluhan dari masyarkat, msayarakat disini bukan masyarakat personal melainkan kolektif, keluhan tersebut kita usahakan semua namun kita punya keterbatasn anggaran”

Dan terakhir menanggapi keluhan masyarakat dengan baik memperoleh nilai sebesar 3,3 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval

kedua yakni 3,26 – 4,0. Hal ini berarti bahwa Menanggapi keluhan masyarakat dengan baik dikategorikan SB dengan kata lain berkreteria sangat baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“keluhan masyarakat mempunyai saluran untuk memaparkan keluhannya bisa langsung melalui surat dan melalui musrembang dan kita menangkap aspirasinya dari cara seperti itu dan apabila ada yang kecewa kita rencanakan untuk tahun berikutnya karena anggaran kita terbatas karena kita prioritaskan program yang ada terlebih dahulu dan apabila ada anggaran dana khusus bisa kita programkan lagi”

Dengan keseluruhan yang berkaitan sikap pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,0. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa sikap pegawai DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Dengan adanya data-data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sikap pegawai DPU dikatakan baik sebab bisa dilihat pada hasil penelitian diatas seperti melakukan komunikasi kepada masyarakat atau pemerinta setepat sebelum melaksanakan tugas, tidak pernah berjanji terhadap msayarakat, ,menanggapi keluhan masyarakat dengan baik dan berupaya memperbaiki apa yang menjadi keluhan masyarakat namun disesuaikan anggaran dari pemerintah daerah (PEMDA) . sikap sangat mempengaruhi produktivitas sebab apabila sikap dari pegawai DPU buruk maka akan berdampak buruk kepada produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

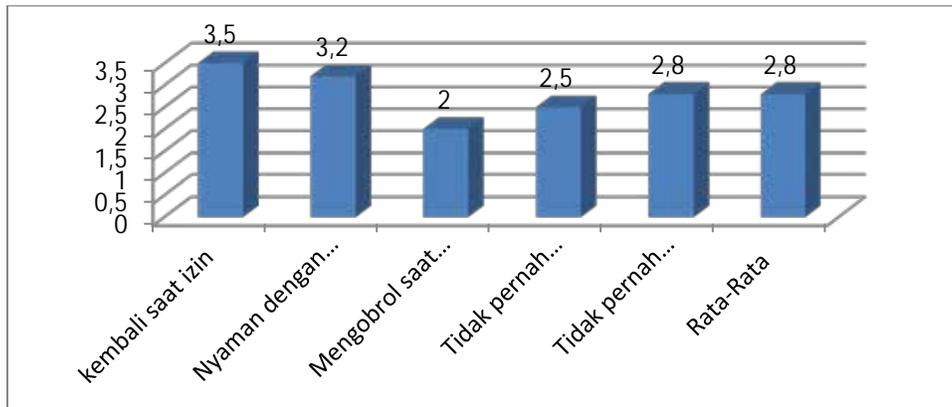
5. Perilaku (*Behaviors*)

Yaitu tingkah laku seseorang yang menjadi kebiasaan orang tersebut

Tabel 3.9 Hasil Kuesioner Perilaku

No	Pertanyaan	Indeks	Kategori
1	Anda pernah tidak kembali kekantor ketika izin keluar	3,5	SB
2	Anda merasa nyaman dengan lingkungan kantor	3,2	B
3	Anda sering mengobrol tentang hal-hal diluar pekerjaan ketika jam kerja berlangsung	2,0	C
4	Anda tidak pernah maen game dikomputer/handphone ketika jam kerja berlangsung	2,5	C
5	Anda belum pernah telat kekantor selama ini	2,8	B
Rata-Rata		2,8	B

Gambar 3.7 Indeks Perilaku



Pada point ini membahas yang berkaitan dengan perilaku bahwa pegawai kembali kekantor ketika izin keluar memperoleh nilai sebesar 3,5 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 3,26 – 4,0. Hal ini berarti bahwa kembali kekantor ketika izin keluar dikategorikan SB dengan kata lain berkreteria sangat baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Terkait kedisiplinan pegawai DPU tidak mempunyai masalah terbukti dari rekapan absensinamun untuk izin yang sifatnya khusus bisa ditoleransi apabila mendapat persetujuan dari atasan masing-masing bidang”.

Tabel 3.9 Buku Catatan penilaian perilaku kerja PNS

Nama : Kirwanto

NIP : 197806272008011005

No	Tanggal	Uraian	Nama/NIP dan paraf pejabat penilai
1	01 jan 2015 s.d 31 dec 2015	-penilaian SKP s.d Dec 2015 = 84.29 (baik) -penilaian perilaku kerja: 1) Orientasi pelayanan = 77.00 (baik) 2) Integritas = 76.00 (baik) 3) Komitmen = 91.00 (sangat baik) 4) Displin = 76.00 (baik) 5) Kerjasama = 76.00 (baik) 6) Kepemimpinan = 0.00 (buruk) Jumlah = 396.00 Nilai rata-rata = 79.20 (baik)	KEPALA SUB BAGIAN UMUM SUPARJIYA.SE

Dan pegawai merasa nyaman dengan lingkungan dinas memperoleh nilai sebesar 3,2 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval

kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa pegawai merasa nyaman dengan lingkungan dinasdikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Kalau lingkungannya saya rasa nyaman karena selama ini belum ada masalah antara pegawai satu dengan yang lainnya”

Kemudian pegawai selalu mengobrol tentang hal-hal diluar pekerjaan ketika jam kerja berlangsung memperoleh nilai sebesar 2,0 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 1,76 - 2,50. Hal ini berarti bahwa selalu mengobrol tentang hal-hal diluar pekerjaan ketika jam kerja berlangsung dikategorikan C dengan kata lain berkreteria cukup.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

”Kadang-kadang pada waktu tertentu ada tetpi tidak terus menerus misalnya membicarakan ketika diskusi dilapangan paa waktu tidak tepat namun kadang ketika berbicara seperti itu malah dapat solusinya”

Selanjutnya pegawai DPU pernah maen game dikomputer/handphone ketika jam kerja berlangsung memperoleh nilai sebesar 2,5 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rat tersebut terletak pada interval kedua yakni 1,76 - 2,50. Hal ini berarti bahwa pegawai DPU tidak pernah maen game dikomputer/handphone ketika jam kerja berlangsung dikategorikan C dengan kata lain berkreteria cukup.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Saya kira ada, sebenarnya begini pegawai DPU sudah pada dewasa mereka tahu manajemen waktu kapan bekerja kapan bermain kalau bekerja terus mungkin jenuh namun tidak meninggalkan tugas yang telah diberikan”

Dan terakhir pegawai DPU belum pernah telat ke kantor selama bekerja di dinas memperoleh nilai sebesar 2,8 persen. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti pegawai DPU belum pernah telat ke kantor selama bekerja di dinas dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Senada dengan hasil kuesioner diatas, seorang pegawai mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“jarang sekali terdapat pegawai yang telat sebab apabila telat sedikit saja pegawai tersebut akan mendapat sanksi dari atasan dan di adakan apel disetiap pagi hari”

Dan nilai keseluruhan yang berkaitan perilaku pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,0. Hal ini jika dilihat dari nilai interval maka nilai rata-rata tersebut terletak pada interval kedua yakni 2,51 - 3,25. Hal ini berarti bahwa perilaku pegawai DPU dikategorikan B dengan kata lain berkreteria baik.

Dengan data-data diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku pegawai DPU terbukti baik dapat dilihat dari kembali ke dinas saat izin keluar, nyaman dengan lingkungan dinas, belum pernah telat ke kantor, namun terkadang sering mengobrol dan maen game ketika jam kerja berlangsung akan tetapi tidak meninggalkan tugas dan tugas yang diberikan terealisasi sesuai dengan target yang direncanakan dan apabila dilihat keseluruhan rata-ratanya memperoleh nilai 2,8 dikategorikan baik. Perilaku mempengaruhi produktivitas kerja sebab melaksanakan tugas dan administrasinya dengan prosedur atau mekanisme yang baik seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya.