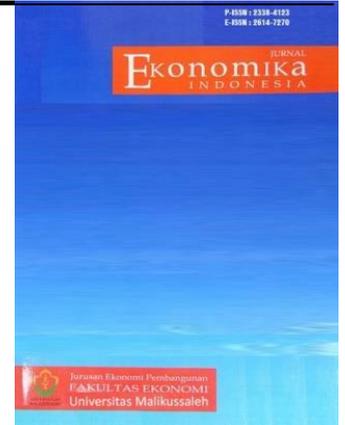


## PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH JAYA

Khatijah<sup>1</sup>, Damrus<sup>2</sup>, Afni Abdul Manan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Aceh Barat, Indonesia

Corresponding author : [damrus@utu.ac.id](mailto:damrus@utu.ac.id)



### ARTICLE INFORMATION ABSTRACT

#### Keywords:

Poverty Rate, Drop Out Rate, and Child Labor.

Setiap ASN dituntut menunjukkan produktivitas yang baik dan tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagian abdi negara. Produktivitas kerja dilihat dari pendidikan, pelatihan dan motivasi. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui produktivitas ASN di Dinas Pendidikan Aceh Jaya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik koleksi data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ASN di dinas pendidikan Aceh Jaya mempunyai produktivitas yang bagus karena mereka mempunyai pelatihan untuk meningkatkan produktivitas. Mental dan kemampuan fisik ASN juga dilihat dari produktivitas kerja ASN dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi sangat berpengaruh baik dan bisa meningkatkan produktivitas kerja, serta menumbuhkan semangat kerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan.

### PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan sikap atau tingkah laku saat seseorang berhasil mengerjakan tugas nya dengan mengandalkan keahlian, serta rasa ketertarikan akan suatu hal sehingga hasil kerjanya akan lebih baik dari sebelumnya Sukardi (2021), yang di maksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan hasil kerja untuk mengetahui peningkatan perbaikan dalam setiap pekerjaan yang di lakukan dengan menerapkan prinsip hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya Setiawan (2021). Pendangan lain tentang produktivitas kerja yaitu dengan mengandalkan kemampuan yang dimiliki seseorang dapat menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya kustini dan sri (2020). Produktivitas kerja adalah sebuah upaya yang dilakukan oleh sekelompok sumberdaya manusia dalam mencapai hasil pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga menjadi sebuah prestasi kerja Setya (2018).

Ramayani (2004) produktivitas adalah semangat kerja yang di terapkan untuk

meningkatkan usaha secara terus menerus agar dapat sesuai dengan aktivitas ekonomi yang sering mengalami perubahan. Nitayani,etal(2017) menurutnya produktifitas kerja adalah sikap mental pantang menyerah yang dimiliki seseorang yang meyakini bahwa setiap kehidupan yang dijalani akan semakin baik setiap harinya.

Pendidikan, pelatihan dan motivasi yang ada di Dinas pendidikan Kabupaten Aceh Jaya sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik sebab dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja harus memiliki semangat kerja yang tinggi tentu saja pegawai akan leluasa dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan gigih serta menghasilkan output yang lebih baik. Karena tidak selamanya produktivitas kerja berada pada titik yang maksimal ,akan ada saatnya pegawai mengalami penurunan motivasi dalam kejenuhan akan suatu hal yang dihadapinya dalam bekerja supaya tidak menurunnya produktivitas kerja pegawai membuat

pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja, serta memberikan dan dorongan

## KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut sinungan (2014) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian dan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktivitas yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (out put)masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam satuan fisik dalam bentuk nilai.

Sutrisno (2014:98) produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti yang di sampaikan oleh Sunyoto (2012) yaitu :

Pendidikan sebagai upaya dalam pengembangan potensi yang dimiliki seseorang agar mempunyai skil dan kemampuan dalam mengelola SDA. Pelatihan yang berguna untuk memperbaiki serta meningkatkan performansi di bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.Dengan adanya pelatihan karyawan akan lebih siap melakukan pekerjaan dan hasilnya pun akan semakin produktif.

Bagi karyawan yang tidak terlatih mereka akan selalu siap mengerahkan semua upaya namun mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan dan kemana harus mengarahkan upaya tersebut sehingga pekerjaan menjadi tidak produktif

Motivasi merupakan dorongan untuk kesediaan dalam melakukan sesuatu agar mencapai tujuan yang diinginkan, jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi.

## METODE LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah sekretariat daerah kabupaten Aceh Jaya yang terletak di jala Batee Lhee Desa Keutapang kecamatan Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya 23654.

## Pendekatan Penelitian

Dalam kesempatan kali ini penulis menggunakan metode kualitatif,metode ini telah banyak dan sering di gunakan oleh peneliti sebelumnya terutama dalam bidang akuntansi dan manajemen dengan hasil yang telah di buktikan melalui jurnal akuntansi dan manajemen. Metode kualitatif merupakan sebuah upaya penyelidikan dengan mengumpulkan data berdasarkan latar alamiah. Dengan menggunakan metode kualitatif peneliti mengambil pembahasan tentang produktivitas dengan 3 indikator yaitu: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi

## Informan Penelitian

Informan adalah orang yang akan diwawancarai untuk mendapatkan data atau informasi secara teliti tentang keadaan atau situasi latar peneliti, kegunaan informal bagi peneliti adalah untuk membantu peneliti serta memberi jawaban terhadap hasil penelitian, bertukar pikiran serta membandingkan suatu kejadian yang ada dilokasi penelitian dengan yang ditemukan dari subjek lainnya.Adapun penulis mengambil tiga informan dalam penelitian ini yaitu kepala Dinas Pendidikan Aceh Jaya ,Sekretaris Dinas dan Kasi PTK.

## Teknik Koleksi Data

Teknik yang digunakan oleh peneleti dalam mengoleksi data adalah melalui teknik wawancara secara langsung kepada informan. Jenis wawancara adalah stuktur wawancara artinya penulis telah menyiapkan pertanyaan sebelum melakukan wawancara.Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan tiga faktor produktivitas kerja yaitu pendidikan, pelatihan dan motivasi.

## Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis pada penelitian ini menurut miles dan huberman dalam (salim, 2012:147-148) menjelaskan sebagai berikut:

Reduksi dat yaitu berupa proses pemusatan, pemilihan, pengabstrak dan transfoemasi data “kasar” yang muncul dari hasil catatan dilapangan.

Penyajian data merupakan sebuah proses dalam penyusunan datainformasi yang telah terkumpul sebagai bahan pelengkap dalam sebuah penelitian sehingga dapat menarik beberapa kesimpulan dan pengambilan Tindakan, menarik kesimpulan yaitu mengumpulkan point-point penting dalam sebuah penelitian dan menjadikannya sebagai sebuah rangkuman.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas kerja merupakan sebuah keadaan yang harus diperbaiki oleh ASN di dinas pendidikan di aceh jaya karena dengan produktivitas ASN mampu memperbaiki sumber daya yang

dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. seorang ASN memiliki produktivitas apabila mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tenggat waktu dan hasil yang dicapai. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji produktivitas ASN berdasarkan tiga dimensi yaitu Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi.

Pendidikan merupakan proses penggalan ilmu yang telah ada sejak sejarah manusia dimulai. Pendidikan berawal saat bayi di lahir kan dan berlangsung seumur hidup, karena pendidikan merupakan sebuah proses penyempurnaan diri yang dilakukan secara sadar guna untuk mengubah tingkah laku manusia menjadi lebih baik serta memberikan pengalaman dan pengetahuan sebagai bekal di masa depan.

Tabel. 1. Pendidikan Pegawai :

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	5
2	S1	35
3	S2	7

Pendidikan berperan penting bagi manusia yaitu sebagai penutup kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki manusia, saat melakukan penelitian untuk menguatkan hasil dari penelitian ini peneliti telah mewawancarai kadis (kepala dinas)

#### 1. Pendidikan

Pendidikan adalah sesuatu hal yang tidak memiliki batas bisa di ambil dan di pelajari di berbagai tempat, pada dasarnya pendidikan sangatlah dibutuhkan bagi segenap manusia tanpa pendidikan, dampak buruk pada manusia itu akan terjadi.

Mewawancarai kadis (Kepala Dinas) Pendidikan Aceh Jaya dengan hasil sebagai berikut:

“Pendidikan dalam lingkungan dinas pendidikan adalah untuk menunjang kinerja karyawan serta kurangnya kesadaran perusahaan dalam

membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan”

Wawancara dengan sekdis menyebutkan bahwa:

“pendidikan adalah tempat untuk membentuk citra baik dalam diri manusia agar berkembang seluruh potensi dirinya”

Wawancara dengan kasi ptk menyebutkan bahwa:

“Pendidikan adalah sesuatu hal yang tidak memilikibatas bisa di ambil dan di pelajari di berbagai tempat, pada dasarnya pendidikan sangatlah dibutuhkan bagi segenap manusia tanpa pendidikan, dampak buruk pada manusia itu akan terjadi.

Berdasarkan wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa di dinas pendidikan aceh jaya pendidikan sangat di perlukan dalam kinerja supaya produktivitas di dinas pendidikan meningkat. Setiap pegawai dinas pendidikan mempunyai potensi yang baik dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Ki Hajar Dewantara menjelaskan bahwa pendidikan yaitu yang dapat menentukan kodrat pada seorang anak agar meraka mendapatkan kebahagiaan dan keselamatan di masa yang akan datang dan menjadi sebagai manusia yang berguna dimasa depannya.

#### 2. Pelatihan kerja.

Pelatihan dalam pekerjaan merupakan hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan dalam pekerjaan sangat di perlukan untuk mengembangkan SDM (Sumber Daya Manusia) dan membentuk tenaga kerja yang berkualitas dengan memiliki keterampilan pola pikir, kompetensi kerja, dan loyalitas kerja di dinas pendidikan, wawancara dengan kadis menyebutkan bahwa:

Wawancara dengan kepala dinas menyebutkan bahwa:

“Dengan adanya pelatihan kerja, para pegawai dinas pendidikan Aceh Jaya melakukan pekerjaan selesai tepat waktu, persatuan pegawai meningkat dan banyak permasalahan dilapangan yang diselesaikan karena adanya pelatihan”

Wawancara dengan sekdis menyebutkan bahwa:

“Dengan adanya pelatihan bagi pegawai bisa memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi pegawai dan meningkatnya produktivitas kerja.”

Wawancara dengan Kasi PTK menyebutkan bahwa:

“Dengan adanya pelatihan mampu memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ASN di dinas pendidikan aceh jaya terus dilakukan, hal ini merupakan kegiatan yang dibuat oleh atasan dan bawahan dari masing-masing bidang untuk meningkatkan pelatihan kerja, pelatihan kerja juga merupakan hal yang menunjang produktivitas kerja, disebutkan 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 aparatur negara untuk mewujudkan indonesia yang maju, modern, makmur, sejahtera dan bermatabat hanya dapat terwujud dengan dukungan ASN yang berkarakter pancasila, kompeten dan profesional. Dengan adanya pelatihan bagi pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Aceh Jaya memberikan arah dan

pendoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja serta meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Motivasi kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai sebuah rangsangan 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 lingkungan dinas pendidikan aceh jaya kepala dinas pendidikan mengatakan bahwa:

“Dengan telah berlakunya system E-kerja ini, motivasi atau semangat kerja bagi para pegawai dinas pendidikan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya 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 harus di input dalam system, dan juga mendapatkan penilaian langsung dari pemimpin masing-masing bagian.”

Wawancara dengan sekdis mengatakan bahwa:

“Motivasi sangat diperlukan karena motivasi yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginannya dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan perusahaan dan tentunya dengan hasil yang memuaskan. Pendekatan yang dapat memotivasi karyawan sangat di butuhkan dalam sebuah perusahaan guna untuk mencapai produktivitas yang tinggi karena produktivitas kerja juga dapat di tentukan oleh motivasi.

Wawancara dengan kasi PTK mengatakan bahwa:

“Motivasi suatu dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala

tenaga karena adanya suatu tujuan. sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Pada umumnya motivasi melekat pada diri masing-masing dan tercipta dari perilaku pegawai dalam menghadapi tantangan tempat kerja karena pentingnya, motivasi sering disebut sebagai moto pengerak utama untuk mencapai suatu 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 berkaitan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pribadinya (Rizal, Bambang & Masrunik, 2020)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN di lingkungan dinas Pendidikan Aceh Jaya memang bisa meningkatkan produktivitas kerja meskipun sebagian karyawan kurangnya pelatihan. 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 suatu tujuan tertentu yang positif.

Menurut pegamat penulis, ASN di Dinas Pendidikan Aceh Jaya menjadikan motivasi sebagai hal utama dalam bidang tugas tertentu juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja baik dari diri sendiri maupun instansi tempat 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 erat antara motivasi dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil 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 kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja bagi pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Aceh Jaya dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Pendidikan sangat diperlukan karena pendidikan hal yang tidak memiliki batas dan bisa dipelajari dimanapun, pendidikan juga bisa menunjang kinerja karyawan dan juga bisa meningkatkan potensi baik dalam lingkungan pekerjaan.

Dengan adanya pelatihan mampu memberikan pengetahuan kepada pegawai, serta meningkatkan persatuan pegawai. Setiap permasalahan dilapangan bisa diselesaikan dengan adanya pelatihan.

Motivasi adalah semangat kerja yang diberikan atasan kepada bawahannya yang dapat mendorong karyawan untuk mewujudkan keinginannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### Saran

Kepada kepala daerah kabupaten aceh jaya lebih memberikan motivasi kepada ASN untuk meningkatkan motivasi kerja agar mereka lebih melakukan pengawasan secara ketat untuk antisipasi ASN yang memiliki pelatihan yang kurang.

Penerapan pendidikan sangat penting bagi ASN dalam kinerja agar menumbuhkan produktivitas kerja. ASN dilingkungan Dinas Pendidikan Aceh Jaya harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan terus melakukan perkembangan terhadap kinerjanya.

#### REFERENSI

- [1] <https://repository.uir.ac.id>
- [2] [eprints.ukm.ac.id](https://eprints.ukm.ac.id) pengertian pelatihan
- [3] <https://simdos.unud.ac.id> pendekatan dalam penelitian
- [4] 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.1],V.1,n .2,P.127-136,dec.2013.
- [5] M.Rizal,M., Bambang,S & Masrunik, E (2020). Motivasi kerja dan Gen Z: Teori dan penerapan.Bandung:zaida Digital Publishing.