

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Cilegon Kota Cilegon

Rosdiana

Politeknik PGRI Banten, Manajemen Informatika
rose@politeknikpgribanten.ac.id

ABSTRACT

In order for the role of the teacher always produce optimal results, we need quality and satisfactory service shall be continuously upgraded to good teachers who had just received and who have long been taught in school, so the quality of human resources and increased job satisfaction. Once teachers are selected and placed, the teacher should be given the assurance that they can perform the task well and satisfaction is ultimately useful for improving their productivity. Teacher development through education and granting the appropriate rights can provide benefits to both parties that teachers and schools. Where benefits are and increase in teacher's abilities or their skills are a result of the job satisfaction of the teacher. While the overall benefits are increased productivity of labor. Based on the description above, the researchers were interested in doing research on problems related to the quality of human resources and job satisfaction, and productivity in office environments Technical Implementation Unit (UPTD) District Education Cilegon in Cilegon Municipality, in order to immediately know what factors most dominant factor in affecting productivity, so that efforts can be improved. The research results show that the quality of human resources and job satisfaction together have affected productivity in the work environment Technical Implementation Unit Department (UPTD) Education Sub Cilegon, Quality of human resources has a significant impact on labor productivity in the Technical Executive Office of Environmental Unit (UPTD) Education Sub Cilegon in Cilegon Town. Job satisfaction also had a significant impact on work productivity within the Office of Technical Implementation Unit (UPTD) Education Sub Cilegon in Cilegon.

Keywords: *quality, resource, productivity*

ABSTRAK

Agar peranan guru selalu membuahkan hasil yang optimal, dibutuhkan suatu pelayanan yang berkualitas dan memuaskan wajib ditingkatkan secara terus menerus bagi para guru baik yang baru saja diterima maupun yang sudah lama mengajar di sekolah, sehingga kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja meningkat. Setelah guru diseleksi dan ditempatkan, guru tersebut harus diberi jaminan supaya mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan pada akhirnya kepuasan tersebut berguna untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pengembangan guru melalui pendidikan dan pemberian hak-haknya yang sesuai dapat memberikan manfaat kepada kedua belah pihak yaitu guru dan sekolah. Dimana manfaat yang diperoleh guru adalah adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan mereka akibat dari kepuasan kerja dari sang guru. Sedangkan manfaat yang diperoleh keseluruhan adalah meningkatnya nilai produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada permasalahan yang terkait dengan kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja serta produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon, agar dapat segera diketahui faktor apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha perbaikan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM dan kepuasan kerja secara bersama-sama telah mempengaruhi produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon, kualitas SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di lingkungan

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon. Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon..

Kata kunci: kualitas, sumber daya, produktivitas

A. PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh suatu sekolah dalam rangka mencapai tujuannya. Disini dituntut kemampuan teknis sekolah dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana pengajaran di sekolah untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan pembelajaran. Dengan demikian sekolah tidak hanya dapat mempertahankan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia pendidikan.

Perkembangan sekolah dipengaruhi pula oleh perkembangan teknologi, karena untuk dapat berkembang, selain didukung oleh sistem manajemen yang baik juga disertai dengan penggunaan peralatan-peralatan pengajaran yang lengkap dan yang lebih canggih, baik untuk keperluan pengajaran maupun keperluan administrasi sekolah. Disini mau tidak mau suatu sekolah harus mampu menyediakan dan menciptakan yang terampil, cakap, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Peranan ini biasanya diwujudkan dalam bentuk sumbangan kemampuan dan potensi terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan kegiatan sekolah yang bersangkutan. Agar peranan itu selalu membuahkan hasil yang optimal, dibutuhkan suatu pelayanan yang berkualitas dan wajib ditingkatkan secara terus menerus bagi para guru baik yang baru saja diterima maupun yang sudah lama mengajar di sekolah.

Setelah guru diseleksi dan ditempatkan, guru tersebut harus diberi pelayanan supaya mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan pada akhirnya pelayanan tersebut berguna untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pengembangan guru melalui pendidikan dan pemberian pelayanan yang berkualitas dapat memberikan manfaat kepada kedua belah pihak yaitu guru dan sekolah. Dimana manfaat yang diperoleh guru adalah adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan mereka akibat dari kepuasan kerja dari sang guru. Sedangkan manfaat yang diperoleh keseluruhan adalah meningkatnya nilai produktivitas sekolah.

Selain masalah kualitas sumber daya manusia, yang perlu mendapat perhatian adalah masalah kepuasan kerja dalam bertugas merupakan masalah yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tugas yang diemban oleh sekolah adalah melaksanakan pengkajian program pemberian kualitas dan pengembangan program kualitas yang ada serta memfasilitasi pengembangan sumber daya keguruan berdasarkan kebijakan Depdiknas. Berdasarkan tugas tersebut, sekolah yang berfungsi sebagai lembaga dan institusi kependidikan. Oleh karenanya agar program yang telah dicanangkan di atas dapat terlaksana dengan baik, maka diperlukan sumber daya

yang berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. memberikan kepuasan dalam tugas kepada guru, pengawasan dalam proses pengajaran pada tenaga pendidik/guru, memberikan kompensasi yang memadai, melaksanakan fungsi pengawasan dan sebagainya, sehingga akan tercipta mutu pendidikan yang baik dan dapat bersaing dan berdaya guna.

Teori Kualitas Sumber Daya Manusia

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta (Darajat, 2017:3). Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (*hidayah*) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya (Jalaluddin, 2017). Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia. Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya. tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang (Abudin, 2015:57). Hasan Langgulung (2015) melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah. tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensipotensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya (Hasan Langgulung, 2015). Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu

pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohani. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain". (WakHUDIN, 2017)

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Hani Handoko sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya,

Wexley dan Yulk dalam bukunya Moh. As'ad memberikan batasan tentang kepuasan kerja yaitu "*is the way an employee feels about his job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian Blum dalam buku tersebut juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Moh As'ad sendiri tidak ketinggalan juga memberikan batasan sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat bahwa kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka. Perasaan positif menyenangkan muncul dari pengalaman orang dalam bekerja. Kepuasan kerja berorientasi terhadap pengalaman masa lalu dibandingkan dengan harapan di masa yang akan datang.

Hampir senada dengan beberapa gagasan di atas, Keith Davis dan John W. New Strom mengartikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat

dinamik. Para pimpinan tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan biasanya lebih cepat. sehingga mengharuskan para pimpinan untuk memperhatikan setiap saat.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (1996) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2019: 104). Sejalan dengan itu, Martoyo (2016: 142) kepuasan kerja (job salisfaction) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja.

Menurut Hulin (1966) gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan (As'ad, 2016: 113).

a. Efek Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya terhadap kinerja pegawai/guru. Kinerja bisa dilihat dari produktivitas, kemangkiran dan tingkat keluarnya pegawai/guru (turn over). Dia mencontohkan bahwa dari beberapa riset yang dilakukan selama ini, banyak yang menyatakan bahwa ternyata ada hubungan yang positif antara kepuasan dan produktivitas, ada korelasi pula antara kepuasan dan kemangkiran walaupun besar korelasinya sedang serta ada korelasi yang lebih lebih kuat apabila kepuasan dihubungkan dengan tingkat keluarnya pegawai guru.

Winardi juga mengemukakan bahwa orang-orang dengan moril tinggi pemuasan kebutuhan melalui situasi pekerjaan total dapat diperkirakan akan melaksanakan pekerjaans mereka dengan absentisme sesedikit mungkin dan para pekerja yang

meninggalkan pekerjaan atau yang secara kronis sering absen melakukan hal-hal demikian karena situasi yang dihadapi tidak memuaskan mereka. Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Lopez mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi.

b. Teori Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) Hasibuan (2013:126).

Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Menurut Blunchor dan Kapustin yang dikutip oleh Sinungan (1987: 9), produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.

Internasional Labour Organization (ILO) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Hasibuan, (2013:126-127). Ravianto (2015:21) memberikan rumusan produktivitas kerja sebagai berikut:

Produktivitas Kerja fungsi (Mot+ Kec + Kepr+ Per) + Kep

Faktor-faktor peingkatan produktivitas, pertama, perbaikan terus menerus, yaitu upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai hagian dari filsafat manajemen mutakhir. Suatu organisasi dituntut secara terus-menerus untuk melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal.

Perubahan internal contohnya, yaitu: (a) perubahan strategi organisasi; (b) perubahan kehijakan tentang produk. (c) perubahan pemanfaatan teknologi: (d) perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya perundang-undangan baru oleh pemerintah.

Perubahan eksternal, meliputi: (a) perubahan yang terjadi dengan lambat atau evolusioner dan bersifat acak; (b) perubahan yang tinggi secara berlahan tetapi berkelompok: (c) perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat; dan (d) perubahan yang terjadi cepat, menyeluruh dan kontinyu.

Konsep efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan pencapaian hasil keluaran sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan konsep efisiensi berkaitan dengan realisasi pemanfaatan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan hasil tertentu. Peningkatan produktivitas sangat ditentukan oleh berbagai faktor produksi. Namun dari sekian banyak faktor produksi, sumber daya manusia memegang peran utama. Berkaitan dengan hal ini, maka tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas.

Pengertian lain produktivitas adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: "Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang."

Produktivitas juga diartikan sebagai:

- 1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- 2) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang. Kita telah menyebutkan beberapa definisi, namun cukuplah mampu mengetahui perbedaan-perbedaan dan persamaan-persamaan. Dapatkah kita menganggapnya sebagai pertentangan?

Persoalan pencapaian suatu definisi "produktivitas" yang mendetail bukanlah masalah produktivitas itu sendiri, namun suatu masalah diluar produktivitas yang merupakan tujuan tujuan dan sasaran-sasaran manajemen dalam sistem dan organisasinya dimana tujuan yang berbeda memerlukan pendekatan yang berbeda pula untuk mendefinisikan produktivitas. Misalnya, hasil-hasil penelitian diantara menejer dan ahli serikat buruh beberapa perusahaan Amerika menunjukkan bahwa manajer-manajernya (78%) dan pimpinan-pimpinan serikat buruh (70%) sebagian besar tidak hanya menerapkan definisi produktivitas yang kuantitatif. Di lain pihak banyak mengaitkan produktivitas dengan organisasi-organisasi individual dan meliputi konsepsi yang lebih luas dan kualitatif. Pada hakikatnya, melalui produktivitas, manajemen dan para penentu kebijakan serikat buruh mengarkan efektifitas dan pelaksanaan organisasi perseorangan secara menyeluruh, yang mencakup sedikit gambaran jelas seperti tidak adanya rintangan dan kesulitan tingkatan pembalikan, ketidak hadiran dan bahkan kepuasan langganan. Dengan dikemukakan konsepsi produktivitas yang lebih luas ini maka dapatlah dipahami bahwa para

pembuat kebijaksanaan mengetahui batas antara pekerja, kepuasan para langganan dan produktivitas.

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dilihat dari tujuan penelitian, fokus penelitian ini adalah pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon. Sesuai dengan tujuan penelitian, jenis penelitian ini dikategorikan sebagai peneliti survey. Menurut Sukardi (2013:193) penelitian survey merupakan kegiatan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dengan tiga tujuan penting, yaitu: (1) mendeskripsikan keadaan alami yang hidup saat itu, (2) mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang untuk dibandingkan. dan (3) menentukan hubungan sesuatu yang hidup diantara kejadian spesifik. Survey digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada (exist). Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk memperoleh gambaran keadaan sebenarnya tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru.

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan sangat berhubungan dengan cara pendekatan terhadap objek yang diteliti. Dengan pendekatan yang tepat, maka penelitian dapat dilakukan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun. Ditinjau dari jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif untuk memperkuat keahlian peneliti.

Sumber Data Penelitian

Pengertian sumber data adalah subjek (informan) dari mana data diperoleh. Dalam penelitian ini ditentukan subjek penelitian dengan menelusuri terus-menerus data-data yang dibutuhkan untuk mendapat jawaban dari pertanyaan peneliti baik pertanyaan tulis maupun lisan. Sesuai dengan tujuannya, yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon. Sasaran penelitian ini adalah para pegawai/guru di Kota Cilegon khususnya di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon.

C. HASIL PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing masing variabel sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja. Secara

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 358,194, sedangkan besarnya F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 2 dan 46 pada $\alpha(0,05)$ sebesar 3,23. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1

Dari hasil perhitungan statistik dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, dapat dinyatakan bahwa faktor kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon, dengan kata lain semakin baik kualitas sumber daya manusia di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon dan semakin baik dalam hal kepuasan kerja, maka produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon akan semakin meningkat.

Dua faktor penting yaitu kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang cukup positif terhadap produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon. Selain itu pun, dilihat dari koefisien determinasi terlihat bahwa, ternyata tingkat keragaman sebesar 94%, produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan cilegon disebabkan oleh keragaman dari faktor kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja. Hal ini jelas menunjukkan bahwa baik faktor kualitas sumber daya manusia maupun faktor kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, dimana 6%. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut seperti misalnya kemampuan teknis guru, kinerja guru, motivasi kerja, lingkungan sekolah. dan banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada penelitian ini tidak disertakan sebagai variabel bebas.

Dari hasil angket tentang pernyataan terhadap produktivitas kerja dari 49 responden terlihat bahwa, sebanyak 7 atau 14% responden berada pada kelompok rata-rata, 26 atau 43% responden berada di atas kelompok rata-rata dan 16 atau 33% responden berada dibawah kelompok rata-rata. Dengan demikian dari hasil angket tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan dimensi motivasi, kedisiplinan, etos kerja, dan pendidikan ini masuk pada kategori baik, dimana sekitar 57%

responden memberikan tanggapan yang baik tentang produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam pembangunan sekolah termasuk dalam peningkatan produktivitas kerja untuk dapat berdaya saing dan berdaya guna dalam menyongsong era globalisasi.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan aplikasi SPSS versi 22.0 diperoleh nilai thitung sebesar 10,307, sedangkan besarnya label dengan derajat bebas (df) 46 pada α (0,025) sebesar 2. Dengan demikian nilai thitung (10,307) > tabel (2); sehingga hipotesis yang diambil:

H_0 ditolak dan H_1 : diterima

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon, dengan kata lain bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka produktivitas kerja akan semakin baik.

Dari hasil angket yang disebar kepada 49 responden tentang pernyataan yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, didapat sebanyak 5 atau 10% responden berada pada kelompok rata-rata, 24 atau 49% responden berada diatas kelompok rata-rata dan 20 atau 41% responden berada di bawah kelompok rata-rata. Dengan hasil tersebut maka pernyataan mengenai variabel kualitas sumber daya manusia dengan dimensi penyelesaian pekerjaan, hasil kerja, disiplin kerja. pengetahuan dan lainnya serta indikator-indikator yang telah ditentukan dapat dikatakan masuk dalam kategori baik, hal ini tercermin dari sekitar 59% responden mengapresiasi pernyataannya dengan tanggapan yang sangat baik terhadap pernyataan variabel kualitas sumber daya manusia di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon terhadap produktivitas kerja secara signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki masih belum dapat dimaksimalkan dalam prakteknya, hal ini dikarenakan banyaknya persoalan-persoalan menyangkut masalah-masalah teknis dan non teknis yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dan mesti dihadapi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon dan dalam pemecahannya masih banyak

mengalami kendala, di mana untuk menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan pertimbangan-pertimbangan yang harus betul-betul dapat memberikan solusi yang tepat agar diantara para guru tetap terjalin harmonisasi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Untuk itu perlu kiranya ditempuh langkah-langkah dalam rangka perbaikan dalam hal kualitas sumber daya manusia selama ini, perbaikan kualitas disini tentu saja para guru dan tenaga pengajar lainnya sebagai target, baik melalui penanganan secara komprehensif terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan aplikasi SPSS diperoleh nilai tang sebesar 10,948, sedangkan besarnya tubel dengan derajat bebas (df) 46 pada (0,025) sebesar 2. Dengan demikian nilai $t_{Hitung} (10,948) > t_{tabel} (2)$, sehingga hipotesis yang diambil adalah harus menolak H_0 dan menerima H_1

Dengan hasil perhitungan statistik demikian dimana $t_{Hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon. Dengan kata lain bahwa semakin baik pelayanan yang ada, maka Produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Dari hasil angket yang disebar kepada 49 responden tentang pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, didapat sebanyak 8 atau 16% responden berada pada kelompok rata-rata, sedangkan 17 atau 35% responden berada di atas kelompok rata rata dan sisanya 24 atau 49% responden berada di bawah kelompok rata-rata. Dengan hasil tersebut maka pernyataan mengenai kepuasan kerja dengan dimensi karakteristik, reliabilitas, daya tanggap, dan kesopanan serta dengan indikator indikator yang telah ditentukan dapat dikatakan dalam kategori cukup baik, hal ini tercermin dari sekitar 51% responden mengapresiasi pernyataannya dengan tanggapan yang baik terhadap pernyataan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja yang cukup signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

Pendidikan kecamatan Cilegon masih belum maksimal, perlu ditempuh langkah-langkah inovatif dan konstruktif dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon melalui pendekatan aspek kepuasan kerja dengan mengajak segenap guru, Rawa dan semua pihak yang terlibat di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon untuk mencari solusi terbaik bagi perbaikan dan Peningkatan produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat bahwa perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon akan tercapai apabila kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kecamatan Cilegon ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Faktor kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon, dengan kata lain semakin baik kualitas sumber daya manusia di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon dan semakin baik dalam hal kepuasan kerja, maka produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon akan semakin meningkat. Ini diperoleh dari hasil pengolahan data dengan nilai F_{hitung} sebesar 358,194, sedangkan besarnya F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 2 dan 46 pada α (0.05) sebesar 3.23. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 .
2. Kualitas sumber daya manusia di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon, dengan kata lain bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka produktivitas kerja akan semakin baik. Pernyataan

ini diperoleh dari nilai t_{hitung} sebesar 10,307, sedangkan besarnya t_{tabel} dengan derajat bebas (df) 46 pada α (0,025) sebesar 2,0129. Dengan demikian nilai t_{tabel} (10,307) > t_{tabel} (2,0129), sehingga hipotesis yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 .

3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon. Dengan kata lain bahwa semakin baik pelayanan yang ada, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Ini diperoleh dari nilai t_{hitung} sebesar 10,948, sedangkan besarnya t_{tabel} dengan derajat bebas (df) 46 pada α (0,025) sebesar 2,0129. Dengan demikian nilai t_{hitung} (10,948) > t_{tabel} (2,0129), sehingga hipotesis yang diambil adalah harus menolak H_0 dan menerima H_1 .

E. SARAN DAN UCAPAN TERIMAKASIH

Berdasarkan pada hal-hal di atas, saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Cilegon yang melalui Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon sebaiknya harus dapat memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon dengan melihat kedua aspek tersebut (aspek kualitas sumber daya manusia dan aspek kepuasan kerja), sehingga proses peningkatan produktivitas kerja yang sedang dilaksanakan dapat dirasakan hasil dan implikasinya secara real atau nyata.
2. Dalam hal kualitas sumber daya manusia, sebaiknya dapat dan perlu ditingkatkan menjadi lebih baik dari kualitas sumber daya manusia yang sudah ada sehingga diperlukan perbaikan dan pembinaan kepada para guru dan tenaga pengajar lainnya agar mengajar lebih profesional, sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang dengan hal ini pula pada akhirnya dapat meningkatkan taraf pendidikan daerah setempat.
3. Diusulkan agar pemerintah daerah Kota Cilegon dalam pemeliharaan dan peningkatan Produktivitas Kerja selalu menitikberatkan kualitas, baik kualitas Kualitas sumber daya manusia maupun kepuasan kerja. Serta tidak lupa menitikberatkan peningkatan kompetensi tenaga pengajar yang ada menjadi lebih baik.

Ucapan Terimakasih

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama proses penulisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Santoso. (1999). Pembelajaran inovatif untuk pemahaman dalam belajar matematika dan sains di SD, SLTP, dan di SMU. *Laporan penelitian*. Penelitian Hibah Pasca Angkatan 1 tahun I. Direktorat Penelitian dan Pengabdian. Pada Masyarakat. Ditjen Dikti. Depdiknas
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2019). Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberty.
- Dwi Cahyono dan Imam Ghozali. (2001). Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional. (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik). Simposium Nasional Akuntansi IV. Bandung.
- Edward M Glaser. (1976). *Organisasi dan Manajemen Pemerintahan*. Bandung: Ramadan.
- Gaspersz, Vincent. (2003). *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gitosudarmo I dan Sudita I.N. (2000). *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. BPFE. Yogyakarta.
- Ganawan, Benny. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hamid, E.S. Rowi, Budiman. (2003). *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD Press.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP.
- Langgulang, Hasan. (2013). *Asas-asas Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Al Husna Baru.
- Marsono, B. (2015). Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, *Tesis: Tidak Dipublikasikan*, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2017. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Sukardi, Mirzan. (2013). *Jenis-Jenis Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Supardi dan Anwar, S. (2014). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Ull Press.