

## PENGARUH PEMBAGIAN KERJA OLEH KEPALA DESA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR KEPALA DESA CITEUREUP KECAMATAN KAWALI KABUPATEN CIAMIS

Suci Indah Risyani<sup>1</sup>, Eet Saeful Hidayat<sup>2</sup>

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia<sup>1,2</sup>

E-mail: [suciindahrisyani@gmail.com](mailto:suciindahrisyani@gmail.com)

### ABSTRAK

*Fenomena rendahnya produktivitas kerja perangkat desa yang dipengaruhi oleh lemahnya pembagian kerja oleh Kepala Desa, indikatornya adalah capaian target Pajak Bumi Dan Bangunan, Tujuan penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa. Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif analisis, yang memusatkan perhatian pada pemecahan masalah melalui angket selanjutnya menganalisa data hasil angket dengan cara teknik analisis data kuantitatif melalui pengelolaan data yang dideskripsikan ke tabel distribusi frekuensi, Teknik sampling adalah sampel jenuh dimana semua perangkat desa 11 orang dijadikan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja oleh Kepala Desa diperoleh skor 31,95 atau sebesar 58,09% masuk kategori cukup baik dan Produktivitas kerja perangkat desa diperoleh skor 31,91 atau sebesar 58,01% termasuk pada kategori cukup baik. Hasil perhitungan koefisien korelasi product moment ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,72 yang berarti variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 51,84% kategori tingkat pengaruhnya tinggi, dan 48,16% adalah epsilon. Hasil antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ ,  $t_{hitung}$  sebesar 3,1141 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,262, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima .*

**Kata Kunci:** Pembagian Kerja, Produktivitas Kerja, Perangkat Desa.

### ABSTRACT

*The phenomenon of low work productivity of village officials which is influenced by the weak division of labor by the village head, the indicator is the achievement of the target of land and building tax. The research method used is descriptive analysis method, which focuses on solving problems through a questionnaire and then analyzing the data from the questionnaire by means of quantitative data analysis techniques through data management which is described in the frequency distribution table. The sampling technique is a saturated sample where all 11 village officials are selected. respondents. The results of the study show that the division of labor by the village head obtained a score of 31.95 or 58.09% in the good enough category and the work productivity of village officials obtained a score of 31.91 or 58.01% included in the fairly good category. The result of the*

calculation of the product moment correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) is 0.72, which means the variable has a strong relationship level, while the coefficient of determination is 51.84% in the category of high level of influence, and 48.16% is epsilon. The results between the value of  $t_{count}$  with  $t_{table}$ ,  $t_{count}$  of 3.1141 > from  $t_{table}$  of 2.262, then the hypothesis  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.

**Keywords:** *Division of Labor, Work Productivity, Village Apparatus*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber – sumber daya organisasi memegang peran yang krusial, terutama dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat memiliki kemampuan yang optimal untuk berkontribusi secara internal dengan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia ini perlu dikelola secara intens dan terintegrasi dengan seluruh system organisasi agar terwujud lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki kemampuan berdaya saing yang berpijak pada prinsip-prinsip kerja yang proporsional, maka salah satunya adalah *Division of Labor* adalah sebuah konsepsi yang harus mendapatkan perhatian dari pemegang kebijakan, karena pembagian kerja ini merupakan pedoman dasar yang menjelaskan tugas tanggungjawab, kondisi pekerjaan, koordinasi dan konsolidasi internal hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek lain yang menjelaskan peran pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi

Akselerasi pencapaian tujuan organisasi yang optimal dengan

sendirinya akan terwujud, bila pemegang kebijakan memulai dari melakukan penataan internal yang berkaitan dengan melakukan pembagian kerja yang jelas dan terukur merupakan langkah strategis karena dapat berimplikasi terhadap jaminan terhadap stabilitas, kelancaran, dan efisiensi kerja. Pada sisi yang lain pembagian kerja yang tidak berorientasi pada keseimbangan *subjektive goal dan objektive goal* organisasi pada gilirannya nanti akan turut menstimulasi kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan. Pencapaian Tujuan organisasi memiliki ketergantungan pula pada kegiatan dan luaran kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya sebab penilaian tugas dan kewajiban pegawai dalam melakukan tugas tersebut berkaitan erat dengan produktivitas kerja.

Sebagai gambaran produktivitas kerja perangkat desa dalam penarikan PBB dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Target Dan Realisasi Pbb Tahun 2021**

No	Dusun	Target	Realisasi	Persentase (%)	Sisa
1	Citeureup	21,147,006	15,873,129	75%	5,273,877
2	Sindangraja	24,966,446	14,500,000	58%	10,466,446
3	Sindanghilir	12,615,382	8,050,000	64%	4,565,382
4	Sindanggirang	23,397,928	16,745,980	72%	6,651,948
5	Guntay	4,959,314.	-	0%	4,959,314
	Jumlah Rp.	87,086,076.00	55,169,109	63%	31,916,967

Sumber : Profil Desa Citeureup, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja perangkat desa dalam melakukan penarikan PBB pada tahun 2021 belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat pada target yang sudah ditentukan dengan hasil realisasi dilapangan. Dikarenakan kurangnya SDM Perangkat Desa yang cekatan, sehingga dalam penarikan PBB ke setiap wilayah terutama dalam penarikan PBB Guntay yang dinanti-nantikan karena lokasinya di luar desa kurang maksimal.

Hasil pejajagan pada observasi awal yang telah dilakukan di Kantor Kepala Desa Citeureup kecamatan Kawali kabupaten Ciamis, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja perangkat desa masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut :

1. Rendahnya capaian target perangkat desa dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya : realisasi penarikan PBB yang baru mencapai 63% pada tahun 2021.

2. Perangkat desa kurang disiplin waktu ditandai dengan adanya keterlambatan, dan mangkir kerja.

3. Rendahnya pelayanan kepada masyarakat, ditandai dengan masih banyaknya keluhan dari masyarakat dengan tertundanya pelayanan.

4. Tata kelola administrasi perkantoran yang masih belum tertata rapih. Contohnya : dalam penyimpanan arsip masih belum teratur sehingga pada saat dibutuhkan susah untuk mencarinya.

Munculnya permasalahan di atas diduga disebabkan oleh lemahnya pembagian kerja yang dilakukan oleh kepala desa, hal ini dapat dilihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut :

1. Rendahnya intensitas penilaian kerja dilihat dari konsistensi kepala desa dalam melakukan evaluasi kinerja perangkat desa.

2. Rendahnya pemahaman perangkat desa terhadap job des yang mengakibatkan masih terjadinya overload / over lapping.

3. Lemahnya penempatan formasi perangkat desa.
4. Rendahnya peningkatan kompetensi perangkat desa, ditandai dengan tidak adanya pembinaan keterampilan pengetahuan kerja pegawai.

Dari uraian latar belakang di atas, selanjutnya penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

**Pernyataan Masalah (Problem Statement) :**

*Terdapat berbagai fenomena yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja perangkat desa yang salah satunya diperkirakan oleh rendahnya pembagian kerja yang dilakukan oleh Kepala Desa di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.*

**Pertanyaan Masalah (Problem Questions) :**

*Adakah pengaruh pembagian kerja oleh kepala desa terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis?*

### KAJIAN PUSTAKA

Secara terminology organisasi dapat dipahami sebagai proses kerjasama dalam sebuah wadah, sebagai proses organisasi merupakan proses kerja sama diantara dua orang atau lebih yang melakukan pembagian kerja guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Organisasi sebagai wadah merupakan tempat sekelompok orang tersebut untuk melakukan kerja sama dalam mencapai

tujuan yang diinginkan. Joseph & Robert (1961) (Sutarto, 2015 : 32) mengemukakan bahwa : “Organisasi dapat dirumuskan sebagai proses membagi-bagi pekerjaan, mengatur para pegawai untuk memikul pekerjaan dari badan usaha.”

Etzioni (Silalahi, 2017 : 125) mengemukakan mengenai ciri-ciri organisasi sebagai berikut :

1. Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian kerja yang tidak dipolakan begitu saja atau disusun menurut cara-cara tradisional, melainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
2. Ada pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya; pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
3. Penggantian tenaga; dalam hal ini tenaga yang dianggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

Untuk terwujudnya organisasi yang baik, efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan, secara

selektif harus didasarkan pada prinsip-prinsip organisasi. Berikut ini adalah prinsip-prinsip organisasi yang dikemukakan Manullang (2012 : 64) :

1. Perumusan tujuan dengan jelas

Bila melakukan suatu aktivitas, yang pertama harus jelas adalah apa yang menjadi tujuan aktivitas tersebut. Tujuan itu akan berperan sebagai berikut :

- a. Pedoman ke arah mana organisasi itu akan dibawa
- b. Landasan bagi organisasi yang bersangkutan
- c. Menentukan macam aktivitas yang akan dilakukan
- d. Menentukan program, prosedur, koordinasi, integrasi, simplikasi, sinkronisasi dan mekanisasi.

2. Pembagian Kerja

Dalam sebuah organisasi, pembagian kerja adalah keharusan sebab tanpa adanya pembagian kerja kemungkinan terjadinya tumpang tindih tugas menjadi amat besar. Pembagian kerja pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan *job description* dari masing-masing unsur sampai unit-unit terkecil dalam organisasi.

3. Delegasi kekuasaan

Merupakan keahlian pemimpin yang penting dan elementer sebab dengan delegasi kekuasaan, seorang pemimpin dapat melipat gandakan waktu, perhatian dan pengetahuannya yang terbatas.

4. Rentang kekuasaan

Ini dimaksudkan dengan berapa jumlah bawahan seorang pemimpin,

sehingga pemimpin itu dapat memimpin, membimbing dan mengawasi secara berhasil guna dan berdaya guna.

5. Tingkat-tingkat pengawasan

Yaitu tingkat pengawasan/tingkat pemimpin diusahakan sedikit mungkin dan organisasi diusahakan sesederhana mungkin, selain memudahkan komunikasi adar ada motivasi bagi setiap orang didalam organisasi untuk mencapai tingkat-tingkat tertinggi di dalam struktur organisasi.

6. Kesatuan perintah dan tanggung jawab

Yaitu seorang bawahan harus mempunyai seorang atasan dari siapa ia menerima perintah dan kepada siapa ia memberi pertanggungjawaban akan pelaksanaan tugasnya.

7. Koordinasi

Adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa pembagian kerja (*Division of Labor*) merupakan salah satu prinsip dasar organisasi. Pembagian kerja timbul karena melihat dari kodratnya seorang manusia yang tidak mungkin bisa hidup sendiri artinya manusia itu memiliki keterbatasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Keterbatasan individual ini yang mendorong dilakukannya pembagian kerja yang tujuannya untuk memperoleh produktivitas kerja yang

maksimal. Dengan pembagian kerja seseorang dituntut tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Senada dengan Hasibuan (2006 : 10) yang menyatakan sebagai berikut :

“Pembagian kerja mutlak harus diadakan pada setiap organisasi karena tanpa adanya pembagian kerja berarti tidak ada organisasi dan kerja sama di antara anggotanya. Dengan pembagian kerja maka daya guna dan hasil guna organisasi dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan.”

Adapun Silalahi (2017 : 16) mengatakan bahwa : “Pembagian kerja merupakan pengelompokan atau spesialisasi pekerjaan dalam berbagai bidang berdasarkan kepentingan, sehingga setiap individu yang menjadi anggota kelompok kerja sama atau organisasi dapat mengerjakan bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Sutarto (2015 : 104) mengatakan bahwa : “Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu.”

Adapun alasan pembagian kerja menurut Siagian (2009 : 10) yaitu :

1. Beban kerja yang harus dipikul
2. Jenis pekerjaan yang harus beragam
3. Berbagai spesialisasi yang diperlukan

Diperkuat pula oleh Marzuki (2004 : 9) mengemukakan manfaat pembagian kerja adalah sebagai berikut:

“Manfaat pembagian kerja dan penyusunan kerja yaitu agar suatu pekerjaan dapat terselenggarakan dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan organisasi, dan pegawai yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut.”

Sedangkan menurut Moenir (2007 : 19) manfaat pembagian kerja adalah :

1. Memudahkan seseorang melakukan pekerjaan atau tugasnya tanpa menunggu perintah atau komando
2. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawan dari pekerjaan itu
3. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan tugas
4. Memudahkan pengawasan
5. Tidak terjadi simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan
6. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

Dalam aktivitas pembagian kerja menurut Manullang (2012 : 66) ada beberapa pedoman:

1. Pembagian kerja atas dasar wilayah atau teritorial, misalnya kabupaten membagi tugas pekerjaan atas dasar kecamatan yang terdapat dalam kabupaten tersebut.
2. Pembagian kerja atas dasar jenis benda yang diproduksi, misalnya dalam suatu industry mobil terdapat urusan mobil sedan, truk, jip dan sebagainya.
3. Pembagian kerja atas dasar langganan yang dilayani, misalnya

- pada suatu grosir semen terdapat bagian yang melayani pemerintah, kontraktor, masyarakat umum, dan lain sebagainya, atau pada sebuah rumah sakit terdapat bagian penyakit kulit, penyakit dalam, penyakit paru-paru, penyakit mata, penyakit THT dan lain sebagainya.
4. Pembagian kerja atas dasar fungsi (rangkaiannya kerja), misalnya dalam suatu perusahaan industry terdapat bagian pembelian, personalia, tata usaha, pemasaran, penggudangan, dan lain sebagainya, atau pada suatu perguruan tinggi terdapat bagian pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan lain sebagainya, atau pada bagian tata usaha terdapat sub bagian: pengagendaaan, pengarsipan, dan ekspedisi.
  5. Pembagian kerja atas dasar waktu sehingga terdapat bagian waktu pagi, siang dan malam.

Dalam menjalankan suatu kegiatan, organisasi dapat menghasilkan sesuatu baik bersifat kualitatif seperti ide atau gagasan maupun yang bersifat kuantitatif seperti barang nyata atau sejenisnya.

Jika seseorang dapat menghasilkan sesuatu seperti dikemukakan di atas, maka orang tersebut dikatakan produktif, atau bisa juga dikatakan bahwa keproduktifan seseorang dilihat dengan cara membandingkan hasil yang diperoleh saat sekarang dengan hasil yang diperoleh pada saat yang lalu. Adapun menurut Schermerharen

(Sedarmayanti, 2019 : 35) mengemukakan sebagai berikut :  
“Produktivitas kerja adalah hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber data yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.” Lalu, Sinungan (2009 : 1) mengatakan bahwa :

Produktivitas kerja pegawai pada dasarnya mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Singodimedjo (Sutrisno, 2020 : 101) mengemukakan tiga aspek utama produktivitas kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja;
2. Aspek efisiensi tenaga kerja;
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2019 : 227) adalah sebagai berikut :

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalaclesm teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara

pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.

4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Salah satu prinsip organisasi yaitu pembagian kerja. Proses pembagian kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi, dimana seorang pemimpin dapat mengelompokkan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan dalam sebuah organisasi berdasarkan pada kompetensi masing-masing pegawai baik pengetahuan, *skill* dan *attitude* sehingga pegawai dapat mengeksplorasi kemampuan personalnya berjalan seirama dengan pencapaian Tujuan organisais secara efektif.

Ketidakmampuan seorang pemimpin dalam melakukan pembagian kerja yang tepat, seringkali menjadi kegagalan terhadap sebuah tujuan organisasi menjadi tidak produktif. Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan pembagian kerja yang

tepat sangatlah penting dalam menyelesaikan pekerjaan secara produktif sehingga produktivitas kerja pegawaipun dapat meningkat dengan baik. Menurut Siagian (2009 : 35) mengemukakan bahwa :

“Upaya meningkatkan produktivitas kerja harus dikaitkan dengan pemilihan, penggunaan tipe dan struktur yang tepat, serta perlu dipahami dan diterapkan berbagai prinsip organisasi dalam suatu struktur yang telah dipilih dari sekian banyak tipe yang mempunyai keunggulan yang lebih banyak ketimbang kelemahannya.”

Sementara Smith (Hermawan, 2018 : 38) menyatakan bahwa : “Peningkatan terbesar dalam produktivitas tenaga kerja dan sebagian besar keterampilan, ketangkasan, dan penilaian dimana saja diarahkan atau diterapkan adalah efek dari pembagian kerja (*Division of Labor*).”

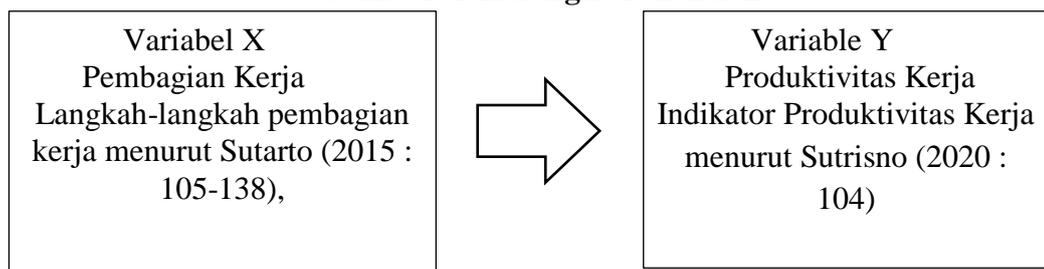
Bertitik tolak dari hal tersebut dapat diketahui bahwa pembagian kerja yang dilakukan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki relevansi mempunyai dengan produktivitas kerja pegawai, hal ini dimungkinkan terjadi karena dalam upaya mendorong produktivitas kerja pegawai akan distimulasi oleh pembagian kerja.

Selanjutnya keterkaitan antara pembagian kerja dengan produktivitas kerja pegawai terlihat dari pendapat Smith (Hermawan, 2018 : 38) yang menyatakan bahwa : “Peningkatan terbesar dalam produktivitas kerja dan

sebagian besar keterampilan, ketangkasan, dan penilaian dimana saja diarahkan atau diterapkan adalah efek dari pembagian kerja (*Division of labor*).”

Dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan dalam gambar penelitian sebagai berikut ;

**Gambar .1 Kerangka Penelitian**



Anggapan dasar penelitian sebagai berikut :

1. Pembagian kerja adalah usaha manajemen dalam mengelompokkan tugas-tugas pegawai dalam organisasi yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan langkah-langkah pembagian kerja yang baik agar tujuannya itu tercapai dengan produktif.
2. Produktivitas kerja pegawai adalah semua aktivitas yang dilakukan pegawai dalam proses menghasilkan output pekerjaan dengan memaksimalkan sumber daya organisasi secara efektif disamping upaya meningkatkan kemampuan kerja pegawai sesuai Tujuan organisasi.
3. Produktivitas kerja pegawai dapat terefleksikan dalam, motivasi untuk meningkatkan potensi inddividualnya dari sisi pencapai target dan kepuasan kerja.

Berdasarkan anggapan dasar diatas penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : “Terdapat pengaruh yang positif dari pembagian kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.”, selanjutnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : r \leq 0$  : Tidak terdapat pengaruh dari pembagian kerja terhadap produktivitas kerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

$H_a : r > 0$  : Terdapat pengaruh dari pembagian kerja terhadap produktivitas kerja Perangkat desa di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

#### **METODE**

Metode penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah *deskriptif analisis*, yakni suatu metode penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan

sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dengan jalan mengumpulkan, menyusun dan menjelaskan data yang diperoleh untuk kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang ada atau ada hubungannya dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua atau lebih fenomena (Iskandar, 2014:174). Adapun pendekatan dari metode deskriptif yang peneliti gunakan adalah dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian sebagai instrumen yang dilakukan pada kondisi obyek sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, data yang dihasilkan secara induktif dan penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dengan demikian metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan jawaban bagi pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti yakni variabel pembagian kerja dan variable produktivitas.

Terdapat dua variabel yang akan dikaji yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*) (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pembagian kerja, sub variabelnya adalah langkah-langkah pembagian kerja menurut Sutarto (2015: 105-138)

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja perangkat desa, dengan sub variabel terikatnya yaitu indikator produktivitas kerja.

Populasi penelitian berjumlah 12 orang, dan yang menjadi sampel adalah semua Perangkat Desa sebanyak 11 orang (tidak termasuk Kepala Desa). karena pengambilan data dari Kepala Desa dilakukan dengan cara wawancara (tidak memberikan angket). Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni Studi Kepustakaan, Studi Lapangan, terdiri dari Obsevasi Wawancara dan Quesioner. Selanjutnya untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel pembagian kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja perangkat desa (Y) (menjawab rumusan masalah ketiga) model analisis yang digunakan adalah model analisis korelasi dengan pengukuran uji stastistik parametik yaitu analisis koefisien korelasi product moment, sedngkan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Variabel X (Pembagian Kerja)

Hasil rekapitulasi jawaban responden variabel pembagian kerja oleh kepala desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, diperoleh total skor sebanyak 830, dan selanjutnya di cari rata-rata dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor rata-rata variabel X} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah item}}$$

$$= \frac{767}{24}$$

$$= 31,95 \text{ (Cukup baik)}$$

Dipersentasikan

$$= \frac{\text{Skor rata-rata variabel} \times 100\%}{\text{Skor ideal}}$$

$$= \frac{31,95 \times 100\%}{55}$$

$$= 58,09 \text{ (Cukup baik)}$$

Hasil perhitungan diatas dapat menjeaskan bahwa tingkat pembagian kerja di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis skor rata-ratanya adalah 31,95 berada pada kategori cukup baik apabila dipersentasikan diperoleh angka sebesar 58,09% berada pada kategori cukup baik. Hal ini berarti Kepala Desa sudah cukup dalam melaksanakan pembagian kerja berdasarkan pada hal-hal yang harus diperhatikan dalam pembagian kerja

### Variabel Y (Produktivitas Kerja Perangkat Desa)

Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel produktivitas kerja perangkat desa didapat perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor rata-rata variabel X} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah item}}$$

$$= \frac{383}{12}$$

$$= 31,91 \text{ (Kategori sedang)}$$

Dipersentasikan

$$= \frac{\text{Skor rata-rata variabel} \times 100\%}{\text{Skor ideal}}$$

$$= \frac{31,91 \times 100\%}{55}$$

$$= 58,01 \text{ (Cukup baik)}$$

Dengan demikian tingkat Produktivitas Kerja Perangkat Desa skor rata-ratanya adalah 31,91 berada pada kategori sedang yang apabila

dipersentasikan sebesar 58,01 yang termasuk pada kategori cukup baik. Hal ini berarti produktivitas kerja perangkat desa sudah cukup sesuai dengan indikator produktivitas kerja

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah peneliti mengenai hubungan antara pembagian kerja dengan produktivitas kerja perangkat desa melalui perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* ( $r_{xy}$ ) menurut Sugiyono (2012 : 183) adalah sebagai berikut ;

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{110,45}{\sqrt{(198,18)(117,64)}}$$

$$r_{xy} = \frac{110,45}{\sqrt{23313,39}}$$

$$r_{xy} = \frac{110,45}{152,68}$$

$$r_{xy} = 0,72$$

Dari perhitungan korelasi *product moment* diperoleh nilai korelasi *product moment* sebesar 0,72 antara pembagian kerja dengan produktivitas kerja perangkat desa. Selanjutnya untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka digunakan pedoman Sugiyono (2012 : 184) pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sugiyono (2012 : 184)

Berdasarkan tabel di atas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0.72 yang termasuk pada kategori kuat, dengan menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi maka dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pembagian kerja oleh Kepala desa dengan Produktivitas kerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

Selanjutnya dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 51,84 yang artinya 51,84% produktivitas kerja perangkat desa dipengaruhi oleh pembagian kerja yang dilakukan oleh Kepala desa. Koefisien determinasi sebesar 51,84% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya tinggi/kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja oleh Kepala desa berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja perangkat desa sebesar 51,84%. Sedangkan sisanya sebesar 48,16% adalah dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti : motivasi kerja dan fasilitas kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja oleh Kepala Desa terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis akan digunakan teknik statistik, yaitu menghitung besarnya koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan, maka dihitung

koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,72)^2 \times 100\% \\ &= 0,5184 \times 100\% \\ &= 51,84\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 51,84%, yang artinya 51,84% produktivitas kerja perangkat desa dipengaruhi oleh pembagian kerja. Apabila diinterpretasikan pada pedoman dari pendapat Rahmat (2009 : 90), dapat dilihat pada tabel 4.45 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Interpretasi Koefisien Determinasi**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
<4%	Pengaruhnya rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49 %	Pengaruhnya cukup berarti
<b>50% - 81%</b>	<b>Pengaruhnya tinggi/kuat</b>
>81%	Pengaruhnya sangat kuat

Rahmat (2009 : 90)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pembagian kerja oleh Kepala desa terhadap produktivitas kerja perangkat desa sebesar 51,84%, sedangkan sisanya sebesar 48,16% merupakan pengaruh dari faktor lain. Koefisien determinasi sebesar 51,84% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya tinggi/kuat. Jadi terdapat pengaruh yang tinggi/kuat antara pembagian kerja oleh Kepala Desa dengan produktivitas kerja perangkat desa. Selanjutnya untuk menjawab hipotesis

yang diajukan maka penulis membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,72 \sqrt{11-2}}{\sqrt{1-0,72^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,72\sqrt{9}}{\sqrt{1-0,5184}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,72.3}{\sqrt{0,4816}}$$

$$t_{hitung} = \frac{2,16}{0,6939}$$

$$t_{hitung} = 3,1141$$

Untuk menjawab hipotesis berdasarkan pada kaidah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% uji dua pihak (*two tail test*) dan  $dk = n - 2 = 9$ , maka menunjukkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,262. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,1141 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,262, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu: “*Terdapat Pengaruh positif dari pembagian kerja oleh Kepala Desa terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis*”, dapat diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada variable pembagian kerja diperoleh skor total sebesar 31,95 atau sebesar 58,09% termasuk pada kategori cukup baik. Artinya Kepala desa sudah melakukan pembagian kerja dengan menggunakan standar pedoman pembagian kerja, ini dapat dilihat dari

strategi kepala desa yang memberikan kejelasan tugas pokok dan fungsi perangkat desa melalui jobs deskripstion serta pemerataan beban kerja disesuaikan dengan kapasitas masing2 perangkat. Selanjutnya, hasil penelitian variable Produktivitas kerja diperoleh skor total jawaban sebesar 383 dengan rata-rata skor sebesar 31,91 atau sebesar 58,01% termasuk pada kategori cukup baik, artinya produktivitas kerja perangkat desa sudah sesuai dengan indikator produktivitas kerja, ini terlihat dari struktur dan koordinasi internal sehingga terbangun kerjasama antar lini. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus koefisien *korelasi product moment* ( $r_{xy}$ ) diperoleh skor sebesar 0,72 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat. Artinya, hubungan antara pembagian kerja dengan produktivitas kerja perangkat desa termasuk pada kategori kuat. Selanjutnya untuk mengukur besarnya pengaruh antara variable digunakan teknik menghitung besarnya koefisien determinasi dan diperoleh skor sebesar 51,84% yang berada pada kategori tingkat pengaruhnya tinggi/kuat, artinya produktivitas kerja perangkat desa dipengaruhi oleh pembagian kerja, sedangkan 48,16% merupakan pengaruh dari variabel lain (*efsilon*) yaitu variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kompetensi pegawai, Lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Kemudian hasil pengujian hipotesis dipeoleh dengan menggunakan metode perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan

$t_{tabel}$  , dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,1141 > dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,262, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Tia. 2018. *Pengaruh Pembagian Kerja Oleh Kepala Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis*. Skripsi FISIP Universitas Galuh Ciamis: Tidak Diterbitkan.
- Iskandar, Jusman. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Program Pascasarjana Universitas Garut
- Manullang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marzuki. 2004. *Pengorganisasian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moenir, A,S. 2007. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Gunung Agung.
- Profil Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, 2021, Tidak Diterbitkan.
- Sedarmayanti. 2019. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang . 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Silalahi, Ulbert. 2017. *Studi tentang ilmu administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, 2015. *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.