

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA OLEH KEPALA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA,
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN CIAMIS**

Oleh :

Tia Hermawan

tia.hermawan10@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh

Jl. RE Martadinata Nomor 150 Ciamis

ABSTRAK

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Hal ini salah satunya dikarenakan kurang maksimalnya pembagian kerja yang dilakukan oleh kepala. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis artinya 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. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah kepala dan pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis sebanyak 27 orang. Sehingga teknik sampling yang digunakan ialah teknik sampling jenuh. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu 1. Studi kepustakaan. 2. Studi lapangan yang terdiri dari, a. observasi, b. wawancara dan c. angket. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa :1) pelaksanaan pembagian kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis diperoleh skor jawaban angket sebesar 1,789 dengan rata-rata 74,54 apabila dipersentasakan sebesar 57,34% termasuk pada kategori cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa kepala senantiasa berupaya melaksanakan pembagian kerja dengan baik. Sedangkan berdasarkan observasi diketahui kepala belum berusaha maksimal dalam melaksanakan pembagian kerja. 2) Produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis diperoleh skor jawaban angket sebesar 849 dengan rata-rata sebesar 70,75 apabila dipersentasakan sebesar 54,42% termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan wawancara diperoleh bahwa sebagian besar pegawai sudah cukup produktif dalam bekerja sedangkan sebagian kecilnya masih harus berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan hasil observasi diketahui tingkat produktivitas kerja pegawai masih rendah dalam pelaksanaan pekerjaan. 3) Pengaruh pembagian kerja oleh kepala terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis berada pada tingkat hubungan sedang dengan koefisien korelasi 0,53 dan koefisien determinasi 28,09%, artinya 28,09% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pembagian kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 28,09% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pembagian kerja yang dilakukan kepala sedangkan 71,91% adalah dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Pembagian Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah untuk melaksanakan kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam keadaan demikian, suatu organisasi dituntut untuk menyediakan pegawai yang produktif agar mempermudah dalam pencapaian tujuan, akan tetapi pada kenyataan di lapangan banyak pegawai yang kurang produktif dan bisa dikatakan menghambat dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pembagian kerja termasuk faktor yang sangat penting dalam organisasi karena

dengan adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya, disamping itu juga dapat mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi perlu adanya peningkatan produktivitas kerja, karena produktivitas kerja berkaitan dengan adanya

akibat yang dikehendaki, maksudnya bahwa pelaksanaan pekerjaan harus menghasilkan suatu tujuan dengan hasil yang optimal. Produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur berhasil tidaknya pembagian kerja yang telah dilakukan organisasi kepada pegawainya. Sebagai salah satu bagian dalam organisasi pemerintah, Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta tugas pembantuan. Di dalam melaksanakan program kerjanya, Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis juga memerlukan pegawai yang cakap, terampil dan berwibawa untuk menunjang tujuan organisasi. Dalam organisasi seorang kepala perlu melakukan penempatan kerja/pembagian kerja yang tepat agar pegawai bisa menggunakan kemampuan dan keahlian secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Berdasarkan observasi awal yang telah penulis lakukan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, contohnya : Dalam proses kerja input dan output data, pegawai kurang menguasai bidang IT sehingga memperlambat pekerjaan.
2. Pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, contohnya : Masih kurangnya kepesertaan Program Keluarga Berencana yang mengakibatkan belum terealisasinya jumlah target yang telah ditentukan pada setiap periodenya.
3. Masih ada pegawai yang kurang produktif, dan belum mampu menggunakan sumber daya secara efisien, contohnya : Pada pelaksanaan Program Pelatihan bagi perempuan pelaku usaha, setelah melakukan pelatihan secara rutin namun masih kurang mampu mempraktekkannya di lapangan.

Timbulnya permasalahan di atas diduga disebabkan karena masih kurangnya pembagian kerja yang dilakukan oleh kepala, hal tersebut dapat dilihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepala jarang melakukan penilaian hasil kerja, hal ini dilihat dari prestasi pegawai yang cenderung berubah-ubah sehingga dapat memperlambat dalam pencapaian tujuan.
2. Kepala belum maksimal dalam hal merinci kegiatan dan target waktu, misalnya pegawai bidang keluarga berencana mengerjakan tugas bidang advokasi kependudukan karena tidak memahami rincian kegiatannya, serta terjadi keterlambatan pekerjaan karena pegawai tidak mengetahui target waktu penyelesaian.
3. Kepala kurang memantau aktivitas dari setiap pegawai, akibatnya banyak pegawai yang mengabaikan pekerjaan dan lebih fokus pada urusan individu contohnya izin tidak masuk kantor dengan alasan ada kepentingan pribadi sehingga mempengaruhi pada hasil kerja yang didapat.

Dari masalah-masalah yang terjadi tersebut, perlunya penyelesaian yang harus dilakukan oleh Kepala serta beberapa *stakeholder* terhadap pembagian kerja dan produktivitas kerja pegawai. Diantaranya dengan memperhatikan hal-hal yang harus disesuaikan dengan teori dari Sutarto (2015 : 105-138) bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan cara melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. “Tiap-tiap satuan organisasi hendaknya memiliki rincian aktivitas yang jelas tertulis pada daftar rincian aktivitas.
2. Tiap-tiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling rendah harus memiliki rincian tugas yang jelas dalam suatu daftar rincian tugas.
3. Jumlah tugas yang sebaiknya dibebankan kepada seorang pejabat sebaiknya berkisar antara 4 macam sampai dengan 12 macam.
4. Variasi tugas bagi seorang pejabat hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain.
5. Beban aktivitas bagi tiap-tiap satuan organisasi atau beban tugas masing-masing pejabat hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya, demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat yang sangat sedikit tugasnya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.
6. Penempatan para pejabatnya hendaknya yang tepat.
7. Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan volume kerja.

8. Pembagian kerja terutama yang menyangkut para pejabat dalam sesuatu satuan organisasi jangan sampai menimbulkan “pengkotakan pejabat”.
9. Penggolongan tugas.
10. Dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam dasar pembagian kerja.
11. Setiap pejabat dalam organisasi atau satuan organisasi yang ada seharusnya sudah pasti memiliki daftar rincian tugas atau daftar rincian aktivitas.
12. Untuk membantu ketepatan beban kerja pejabat terutama yang bersifat kerja fisik dapat dilakukan dengan jalan melakukan perhitungan kerja.”

Maka dari itu supaya produktivitas kerja pegawai dapat berjalan dengan efektif hal yang peneliti rekomendasikan adalah dalam pelaksanaan pembagian kerja harus mengacu kepada dimensi-dimensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan mengacu kepada dimensi-dimensi yang harus diperhatikan dalam pembagian kerja.

2. LANDASAN TEORITIS

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pembagian kerja oleh Kepala terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, maka diambil beberapa teori yang relevan untuk dijadikan referensi dalam penelitian ini, teori tersebut diambil dari beberapa sumber mengenai pembagian kerja dan produktivitas kerja pegawai serta beberapa teori pendukung lainnya.

Pembagian kerja menurut Hasibuan (2006 : 10) sebagai berikut :

Pembagian kerja mutlak harus diadakan pada setiap organisasi karena tanpa pembagian kerja berarti tidak ada organisasi dan kerjasama diantara anggotanya. Dengan pembagian kerja maka daya guna dan hasil guna organisasi dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan.

Adapun pendapat Silalahi (2017 : 16) menyatakan bahwa :

Pembagian kerja adalah pengelompokan atau spesialisasi pekerjaan dalam berbagai bidang berdasarkan kepentingan, sehingga setiap individu yang menjadi anggota kelompok kerjasama atau organisasi dapat mengerjakan bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Gordon (Silalahi, 2011 : 190) menyatakan pembagian kerja adalah :

‘Kegiatan mengurai pekerjaan yang terspesialisasi sehingga tiap orang anggota organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas, bukan keseluruhan tugas.’

Kemudian menurut Hani Handoko (2009 : 167) “Pembagian kerja adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk dan melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.”

Mengenai produktivitas kerja menurut pendapat Paul Mali (Sedarmayanti, 2009 : 57) mengutarakan bahwa : ‘Produktivitas kerja pegawai adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.’

Whitmore (Sedarmayanti, 2009 : 58) memandang bahwa : ‘Produktivitas kerja sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.’

Sinungan (2009 : 1) mengatakan :

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

Pembagian kerja yang dilakukan kepala dapat diartikan sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Surakhmad (1990 : 140) metode deskriptif analisis memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Memusatkan perhatian pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang atau masalah-masalah yang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis (karena itu metode ini sering pula disebut metode analitik).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 02 Februari 2018 sampai dengan 31 Juli 2018. Tempat penelitian yang peneliti lakukan adalah di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dan melakukan observasi terkait pengaruh pembagian kerja oleh Kepala terhadap produktivitas kerja pegawai.

3.3 Prosedur

Dalam penelitian ini langkah penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan indikator-indikator melalui teori ahli sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian. Teori yang dijadikan acuan adalah hal-hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pembagian kerja dari Sutarto (2015 : 105-138) dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dari Sedsarmayanti (2009 : 71-72), yang kemudian disesuaikan dengan keadaan lokasi penelitian tersebut.

3.4 Subjek penelitian, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai dan Kepala di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis yang berjumlah 27 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus “*sampling jenuh*”, menurut pendapat Sugiyono (2012 : 85) bahwa :

Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel yang digunakan dari pegawai 26 orang dengan menggunakan angket, dan 1 Kepala dengan wawancara. Jadi jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 27 orang. Instrumen yang digunakan berupa pedoman angket dan wawancara, audio rekaman serta foto. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku dan bahan-bahan kepustakaan yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti penulis.
2. Studi Lapangan yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian dengan cara :
 - a. Observasi, yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian
 - b. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara penulis melakukan wawancara langsung terhadap informan.
 - c. Angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara penulis menyediakan daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada responden.

3.5 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif melalui data yang ditabulasikan dan dideskripsikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah menentukan rentang, menentukan kategori penilaian dan presentase.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini difokuskan kepada pembagian kerja dan produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan teori yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan, maka dengan ini ditarik indikator-indikator yang digunakan yakni:

4.1 Pembagian Kerja oleh Kepala di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis

Sub variabel bebas dalam penelitian ini adalah 12 hal-hal yang harus diperhatikan dalam pembagian kerja, dengan dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. Rincian aktivitas kerja yang jelas, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Kepala merinci seluruh aktivitas pegawai untuk melakukan kegiatan rutin.
 - Kepala memberikan daftar aktivitas untuk dilaksanakan masing-masing pegawai.
- b. Rincian tugas yang jelas, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Adanya rincian tugas untuk setiap pegawai agar memudahkan dalam pelaksanaan kerja.
 - Kepala memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).
- c. Jumlah tugas, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Kepala memberikan jumlah tugas sesuai dengan kemampuan.
 - Kepala memberikan batasan tugas agar tidak terlalu banyak.
- d. Variasi tugas bagi pejabat, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Kepala memberikan tugas yang sejenis kepada masing-masing pejabat bawahannya.
 - Kepala mengelompokan setiap pekerjaan bagi masing-masing pejabat bawahannya.
- e. Beban tugas yang merata, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Kepala melakukan pemerataan tugas pejabat sesuai dengan tupoksinya.

- Kepala memberikan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai beban tugas masing-masing pejabat bawahannya.
- f. Penempatan pejabat yang tepat, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Kepala melakukan penempatan pejabat sesuai dengan latar belakang pendidikan.
 - Kepala menggolongkan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pejabat.
- g. Penambahan atau pengurangan pegawai, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Kepala mengusulkan penambahan pegawai apabila volume kerja banyak.
 - Kepala mengusulkan penundaan mutasi pegawai apabila volume kerja berkurang.
- h. Pembagian kerja jangan sampai menimbulkan pengkotakan pejabat, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - Tidak ada perbedaan perlakuan terhadap para pejabat dalam hal pembagian kerja.
 - Adanya kerjasama diantara para pejabat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
- i. Penggolongan tugas, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - Kepala menggolongkan tugas berdasarkan urgensi.
 - Kepala menggolongkan tugas berdasarkan pelaksanaannya.
- j. Pembagian kerja harus memperhatikan beberapa macam dasar, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - Kepala melakukan pembagian kerja berdasarkan fungsi.
 - Kepala melakukan pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja.
- k. Setiap pejabat sudah pasti memiliki daftar rincian tugas atau daftar rincian aktivitas, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Kepala memantau setiap rincian tugas yang sudah diberikan kepada masing-masing pejabat.
 - Kepala memantau setiap rincian aktivitas dari setiap pejabat.
- l. Melakukan perhitungan kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - Kepala melakukan perhitungan kerja.
 - Kepala melakukan penilaian hasil kerja.

TABEL 4.29
REKAPITUASI INDIKATOR VARIABLE (X) PEMBAGIAN KERJA OLEH KEPALA DI
DINAS PEGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN CIAMIS

No.	Indikator	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Pembagian kerja dalam merinci seluruh aktivitas pegawai untuk melakukan kegiatan rutin	80	Cukup Baik	62	Baik
2	Pembagian kerja dalam memberikan daftar aktivitas untuk dilaksanakan masing-masing pegawai	76	Cukup Baik	58	Cukup Baik
3	Pembagian kerja dengan adanya rincian tugas untuk setiap pegawai agar memudahkan dalam pelaksanaan kerja	82	Cukup Baik	63	Baik
4	Pembagian kerja dalam memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)	77	Cukup Baik	59	Cukup Baik
5	Pembagian kerja dalam memberikan jumlah tugas sesuai dengan kemampuan	70	Cukup Baik	54	Cukup Baik
6	Pembagian kerja dalam memberikan batasan tugas agar tidak terlalu banyak	66	Kurang Baik	51	Cukup Baik
7	Pembagian kerja dalam memberikan tugas yang sejenis kepada masing-masing pejabat bawahannya	78	Cukup Baik	60	Cukup Baik
8	Pembagian kerja dalam mengelompokan setiap pekerjaan bagi masing-masing pejabat bawahannya	78	Cukup Baik	60	Cukup Baik
9	Pembagian kerja dalam melakukan pemerataan tugas pejabat sesuai dengan tupoksinya	82	Cukup Baik	63	Baik
10	Pembagian kerja dalam memberikan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban tugas masing-masing pejabat bawahannya	67	Kurang Baik	52	Cukup Baik
11	Pembagian kerja dalam melakukan penempatan pejabat sesuai dengan latar belakang pendidikan	78	Cukup Baik	60	Cukup Baik
12	Pembagian kerja dalam menggolongkan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pejabat	69	Cukup Baik	53	Cukup Baik
13	Pembagian kerja dalam mengusulkan penambahan pegawai apabila volume kerja banyak	67	Kurang Baik	52	Cukup Baik
14	Pembagian kerja dalam mengusulkan penundaan rotasi	66	Kurang Baik	51	Cukup Baik

	pegawai apabila volume kerja berkurang				
15	Pembagian kerja dalam tidak adanya perbedaan perlakuan terhadap para pejabat dalam hal pembagian kerja	85	Cukup Baik	65	Baik
16	Pembagian kerja dalam kerjasama diantara para pejabat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya	71	Cukup Baik	55	Cukup Baik
17	Pembagian kerja dalam memnggolongkan tugas berdasarkan urgensi	75	Cukup Baik	58	Cukup Baik
18	Pembagian kerja dalam menggolongkan tugas berdasarkan pelaksanaannya	80	Cukup Baik	62	Baik
19	Pembagian kerja berdasarkan fungsi	75	Cukup Baik	58	Cukup Baik
20	Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja	72	Cukup Baik	55	Cukup Baik
21	Pembagian kerja dalam memantau setiap rincian tugas yang sudah diberikan kepada masing-masing pejabat	71	Cukup Baik	55	Cukup Baik
22	Pembagian kerja dalam memantau setiap rincian aktivitas dari setiap pejabat	74	Cukup Baik	57	Cukup Baik
23	Pembagian kerja dalam melakukan perhitungan kerja	71	Cukup Baik	55	Cukup Baik
24	Pembagian kerja dalam melakukan penilaian hasil kerja	79	Cukup Baik	61	Baik
	Total Skor	1.789			
	Rata-rata	74,54	Cukup Baik	57,34	Cukup Baik

Untuk lebih jelasnya pembagian kerja oleh Kepala di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis penulis sajikan sebagai berikut:

1. Rincian aktivitas kerja yang jelas

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi rincian aktivitas yang jelas yaitu kepala merinci seluruh aktivitas pegawai dan kepala memberikan daftar aktivitas tersebut sudah dilaksanakan dengan cukup baik artinya kepala sudah berusaha untuk merinci dan memberikan rincian aktivitas kepada setiap pegawai terlihat dengan adanya beberapa rincian pada papan informasi. Untuk itu perlu adanya kesadaran pegawai untuk menyimak lalu memahami, sehingga tidak ada keraguan dalam bekerja.

2. Rincian tugas yang jelas

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi rincian tugas yang jelas yaitu adanya rincian tugas untuk setiap pegawai agar memudahkan dalam pelaksanaan kerja kemudian kepala memberikan tugas yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) sudah dilaksanakan dengan cukup baik, artinya kepala sudah berusaha merinci seluruh tugas pegawai terlihat dengan adanya rincian tugas pada papan informasi, kemudian adanya pemahaman pada Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2016 tentang tugas, fungsi dan tata kerja organisasi yang menjadi dasar aturan sehingga kepala memberikan tugas kepada pegawai sudah sesuai dengan SOP.

3. Jumlah tugas

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi jumlah tugas yaitu kepala memberikan jumlah tugas yang sesuai kemampuan sudah dilaksanakan sudah cukup baik artinya kepala sudah berusaha memberikan jumlah tugas kepada

pegawai yang sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai. Sedangkan dimensi adanya batasan tugas agar tidak terlalu banyak termasuk kategori kurang baik, artinya usaha kepala dalam memberikan batasan tugas agar tidak terlalu banyak masih kurang maksimal. Jumlah tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan mempengaruhi pada penyelesaian pekerjaan, karena jika tidak sesuai akan menimbulkan keterlambatan dalam pekerjaan. Selain itu batasan tugas juga diperlukan mengingat hal yang berlebihan tidak akan menghasilkan sesuatu yang baik.

4. Variasi tugas bagi pejabat

Berdasarkan hasil penelitian dimensi variasi tugas yang sejenis yaitu kepala memberikan tugas yang sejenis dan pengelompokan setiap pekerjaan sudah dilaksanakan dengan cukup baik, artinya kepala sudah cukup berusaha membagi dan mengelompokkan tugas yang sejenis untuk kemudian menjadi suatu pekerjaan. Melihat variasi tugas yang dikelompokkan akan membantu pegawai dalam pekerjaan namun masih terlihat adanya tugas/pekerjaan yang tercampur aduk dan tidak jarang adanya tugas yang tertukar.

5. Beban tugas yang merata

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi beban tugas yang merata yaitu kepala melakukan pemerataan tugas berdasarkan tupoksi berada pada kategori cukup baik artinya kepala sudah berusaha melakukan pemerataan tugas pegawai sedangkan kepala memberikan waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan beban tugas masing-masing pegawai berada pada kategori kurang baik, artinya usaha kepala memberikan waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja masih kurang

maksimal. Perlunya pemerataan beban tugas yang merata karena menghindari adanya pejabat yang merasa dibeda-bedakan, selain itu tidak seimbang waktu penyelesaian. Untuk itu setiap pekerjaan harus memiliki waktu penyelesaian yang sesuai beban tugasnya. Dalam hal ini, kepala harus memberikan jelas waktu penyelesaian setiap tugas agar pegawai mengetahui kapan pekerjaannya harus selesai sehingga pekerjaannya dapat selesai tepat waktu.

6. Penempatan pejabat yang tepat

Berdasarkan penelitian pada dimensi penempatan pejabat yang tepat yaitu kepala melakukan menempatkan pejabat sesuai latar belakang pendidikan dan kepala menggolongkan tugas sesuai kemampuan dan keahlian sudah dilaksanakan dengan cukup baik artinya kepala sudah berusaha menempatkan pejabat sesuai latar belakang pendidikan dan menggolongkan tugas yang sesuai kemampuan dan keahlian. Melihat banyak faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pejabat namun faktor yang sangat besar mempengaruhi yaitu pendidikan, karena jika seseorang pejabat yang memiliki pendidikan sudah pasti pernah belajar setidaknya tahu meskipun hanya dasarnya, jika pun masih kurang baik hanya perlu meluruskan dan melatih kembali, berbeda dengan yang pendidikannya rendah harus mulai dari awal misalnya pemberian materi dasar.

7. Penambahan atau pengurangan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dimensi penambahan atau pengurangan pegawai yaitu kepala mengusulkan penambahan pegawai apabila volume kerja banyak dan mengusulkan penundaan mutasi pegawai apabila volume kerja berkurang berada pada kategori kurang baik artinya usaha kepala dalam mengusulkan penambahan pegawai apabila volume kerja bertambah dan penundaan mutasi pegawai apabila volume kerja berkurang belum maksimal. Melihat volume kerja yang berubah-ubah, tidak selalu bertambah namun terkadang juga berkurang. Diperlukan kecakapan kepala untuk bisa mengatur atau mengatasi hal seperti ini. Namun kepala hanya bisa mengusulkan saja karena penambahan dan mutasi pegawai adalah kewenangan BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan).

8. Pembagian kerja jangan sampai menimbulkan pengkotakan pejabat

Berdasarkan penelitian pada dimensi pembagian kerja jangan sampai menimbulkan pengkotakan pejabat yaitu tidak adanya perbedaan perlakuan terhadap pejabat dan adanya kerjasama diantara para pejabat dalam

menjalankan tugas dan pekerjaannya berada pada kategori cukup baik, artinya kepala sudah berusaha tidak membedakan pejabat sehingga diharapkan para pejabat dapat bekerja sama. Karena jika adanya perbedaan perlakuan maka akan ada pejabat yang merasa tidak adil dan perasaan tersinggung sehingga kerjasama diantara pejabat akan sudah diciptakan.

9. Penggolongan tugas

Berdasarkan hasil penelitian dimensi penggolongan tugas yaitu penggolongan tugas berdasarkan urgensi dan berdasarkan pelaksanaan sudah dilaksanakan dengan cukup baik, artinya kepala sudah berusaha menggolongkan tugas yang berdasarkan urgensi dan pelaksanaannya. Contoh penggolongan tugas yang berdasarkan urgensi atau kepentingan yaitu kepala menggolongkan tugas-tugas yang harus dikerjakan seketika, segera dan berjangka waktu panjang tergantung kepentingan mendesak atau tidak. Sedangkan tugas-tugas yang berdasarkan pelaksanaannya berarti tugas yang berdasarkan siapa yang akan mengerjakannya, misalkan tugas yang akan dikerjakan sendiri, tugas yang akan dikerjakan bersama, dan tugas yang akan dilimpahkan kepada orang lain seperti bawahan.

10. Pembagian kerja harus memperhatikan beberapa macam dasar

Berdasarkan penelitian pada dimensi pembagian kerja harus memperhatikan beberapa dasar yaitu kepala melakukan pembagian kerja berdasarkan fungsi dan rangkaian kerja sudah dilaksanakan dengan cukup baik, artinya kepala cukup berusaha melakukan pembagian kerja yang berdasarkan fungsi dan rangkaian kerja. Pembagian kerja berdasarkan fungsi yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pegawai tertentu yang mendasar pada jenis menurut sifat atau pelaksanaannya. Sedangkan pembagian kerja yang berdasarkan rangkaian kerja yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pegawai tertentu yang masing-masing secara berurutan. Rangkaian kerja disini biasanya berdasarkan rangkaian kerja berupa seri, paralel serta gabungan dari seri dan paralel.

11. Setiap pejabat sudah pasti memiliki daftar rincian tugas atau daftar rincian aktivitas

Berdasarkan penelitian pada dimensi pejabat memiliki rincian tugas dan aktivitas yaitu kepala memantau setiap rincian tugas dan aktivitas yang sudah diberikan berada pada kategori cukup baik artinya kepala sudah berusaha memantau rincian tugas dan aktivitas

yang sudah diberikan, hal ini menghindari adanya pegawai yang mengabaikan dan lupa akan tugas dan aktivitasnya. Namun meskipun begitu tidak jarang pegawai kehilangan daftar rinciannya sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja. Selain usaha kepala diperlukan juga kesadaran masing-masing pegawai sehingga adanya kerjasama yang baik antar atasan dan bawahan.

12. Melakukan perhitungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi melakukan perhitungan kerja yaitu kepala melakukan perhitungan kerja dan penilaian kerja sudah dilaksanakan dengan cukup baik, artinya kepala sudah berusaha melakukan perhitungan dan penilaian hasil kerja para pegawainya. Perhitungan kerja disini salah satunya menggunakan motivasi berupa tunjangan sehingga ada semangat baru untuk pegawai. Setelah didapat perhitungan kerja maka kepala dapat melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Namun jika tunjangan terus menerus dijadikan motivasi dalam pekerjaan adakalanya tunjangan tersebut dihapuskan, pada saat itu bisa dilihat apakah pegawai masih tetap baik atau tidak.

4.2 Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis

Adapun sub variabel terikat dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2009: 71-72) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, dengan dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. Sikap kerja, dengan indikator- indikator sebagai berikut:
 - Pegawai mempunyai kesadaran untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

- Pegawai bersedia bekerja diluar jam kerja yang ditentukan.
- b. Tingkat keterampilan, dengan indikator- indikator sebagai berikut:
 - Pegawai mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - Pegawai memiliki keterampilan yang lebih baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, dengan indikator- indikator sebagai berikut:
 - Kepala dan pegawai selalu menerapkan sistem lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
 - Pegawai selalu menerapkan kerjasama dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan menjadi ringan.
- d. Manajemen produktivitas, dengan indikator- indikator sebagai berikut:
 - Pegawai dapat bekerja secara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efisien.
 - Pegawai dapat bekerja sesuai sistem atau aturan kerja yang ditetapkan.
- e. Efisiensi tenaga kerja, dengan indikator- indikator sebagai berikut:
 - Pegawai bekerja sesuai perencanaan yang telah ditetapkan.
 - Pegawai bersedia mengerjakan setiap tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, dengan indikator- indikator sebagai berikut:
 - Pegawai berani mengambil resiko dari setiap pekerjaan.
 - Pegawai senantiasa meningkatkan kreativitas dalam bekerja.

TABEL 4.42

REKAPITUASI INDIKATOR VARIABEL (Y) PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN CIAMIS

No.	Indikator	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Pegawai mempunyai kesadaran untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	76	Sedang	58	Cukup Baik
2	Pegawai bersedia bekerja diluar jam kerja yang ditentukan.	67	Rendah	52	Cukup Baik
3	Pegawai mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.	66	Rendah	51	Cukup Baik
4	Pegawai memiliki keterampilan yang lebih baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.	75	Sedang	58	Cukup Baik
5	Kepala dan pegawai selalu menerapkan sistem lingkaran pengawasan mutu (<i>quality control circles</i>).	65	Rendah	50	Cukup Baik
6	Pegawai selalu menerapkan kerjasama dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan menjadi ringan.	73	Sedang	56	Cukup Baik

7	Pegawai dapat bekerja secara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efisien.	67	Rendah	52	Cukup Baik
8	Pegawai dapat bekerja sesuai sistem atau aturan kerja yang ditetapkan.	73	Sedang	56	Cukup Baik
9	Pegawai bekerja sesuai perencanaan yang telah ditetapkan	71	Sedang	55	Cukup Baik
10	Pegawai bersedia mengerjakan setiap tambahan tugas.	67	Rendah	52	Cukup Baik
11	Pegawai berani mengambil resiko dari setiap pekerjaan.	74	Sedang	57	Cukup Baik
12	Pegawai senantiasa meningkatkan kreativitas dalam bekerja.	75	Sedang	58	Cukup Baik
Total Skor		849			
Rata-rata		70,75	Sedang	54,42	Cukup Baik

Untuk selanjutnya penulis sajikan hasil penelitian terkait Efektivitas Pembangunan di Desa Tanjungjaya Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

1. Sikap Kerja

Berdasarkan penelitian pada dimensi sikap kerja yaitu pegawai mempunyai kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori sedang artinya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik. Sedangkan kesediaan pegawai bekerja diluar jam kerja yang ditentukan berada pada kategori rendah, artinya kesediaan pegawai bekerja diluar jam kerja masih kurang maksimal. Kesadaran pegawai disini berasal dari diri dan hati nurani masing-masing pegawai untuk dapat menerima konsekuensi dari pekerjaannya, sehingga akan menentukan pencapaian tujuan suatu program yang telah ditetapkan. Kesadaran pegawai pada dasarnya sikap bersedia bekerja juga sudah menunjukkan bahwa pegawai sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, namun untuk bekerja pada luar jam kerja yang ditentukan adakalanya pegawai sedikit merasa terbebani meskipun hal tersebut sudah termasuk pada lingkup pekerjaannya.

2. Tingkat keterampilan

Berdasarkan penelitian pada dimensi tingkat keterampilan yaitu pegawai mempunyai keterampilan dalam bekerja berada pada kategori rendah, artinya keterampilan pegawai masih kurang sehingga perlu adanya pelatihan yang lebih baik. Sedangkan pegawai memiliki keterampilan yang lebih baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan berada pada kategori sedang artinya pegawai sudah cukup terampil dalam bekerja dan mempunyai keterampilan lebih baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pada penelitian ini pendidikan dan pelatihan jarang dilakukan oleh kepala karena dinas KB berkoordinasi dengan Badan Diklat yang mengurus pendidikan dan pelatihan keterampilan pegawai tingkat daerah, sehingga kepala hanya memberikan arahan-arahan atau sedikit pembelajaran pada saat pekerjaan berlangsung. Untuk keterampilan yang lebih baik

kembali lagi pada individu masing-masing pegawai yang artinya tidak semua pegawai lebih baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Berdasarkan penelitian pada dimensi hubungan antara tenaga kerja yaitu kepala dan pegawai menerapkan sistem lingkaran mutu berada pada kategori rendah, artinya kepala dan pegawai masih kurang melakukan pengawasan satu sama lain. Sedangkan penerapan kerjasama dalam pekerjaan berada pada kategori sedang artinya pegawai sudah berusaha bekerja sama dengan sesama pegawai. Penerapan pengawasan lingkaran mutu kurang dilakukan mengingat tingkat atasan lebih tinggi sehingga bawahan merasa enggan untuk melakukan umpan balik. Berbeda dengan kerjasama antar pegawai sudah cukup baik dilakukan meskipun terkadang ada pegawai yang merasa dirinya telah mampu dan tidak membutuhkan kerjasama dengan pegawai lain.

4. Manajemen produktivitas

Berdasarkan penelitian pada dimensi manajemen produktivitas yaitu pegawai dapat bekerja secara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efisien berada pada kategori rendah artinya pegawai kurang mampu menggunakan sumber daya yang ada sedangkan pegawai bekerja sesuai sistem aturan kerja yang ditetapkan berada pada kategori sedang artinya pegawai sudah cukup berusaha bekerja sesuai sistem atau aturan kerja yang ada.

5. Efisiensi tenaga kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi efisiensi tenaga kerja yaitu pegawai bekerja sesuai perencanaan yang telah ditetapkan berada pada kategori sedang artinya pegawai sudah cukup bekerja sesuai perencanaan sedangkan pegawai bersedia mengerjakan setiap tambahan tugas berada pada kategori rendah artinya kesediaan pegawai dalam mengerjakan tambahan tugas masih belum maksimal.

6. Kewiraswastaan

Berdasarkan penelitian pada dimensi kewiraswastaan yaitu pegawai berani mengambil

resiko dan senantiasa meningkatkan kreativitas dalam bekerja berada pada kategori cukup baik artinya pegawai sudah cukup berani dalam mengambil resiko dan selalu berusaha meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Pegawai yang produktif dalam bekerja tentu dituntut untuk bisa mengambil resiko dari setiap pekerjaannya, hal ini akan menandakan bahwa pegawai tersebut bisa bertanggungjawab. Selain pegawai dituntut berani mengambil resiko diharapkan juga kreativitas dalam bekerja bisa ditingkatkan, untuk menghindari kejenuhan saat pekerjaan berlangsung serta bisa menumbuhkan semangat baru.

4.3 Pengaruh Pengelolaan Dana Desa oleh Pemerintah Desa terhadap Efektivitas Pembangunan di Desa Tanjungjaya Kecamatan Cisaga Kabupaten Ciamis Tahun Anggaran 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi product moment (r_{xy}) sebesar 0,53 dengan menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka dapat dianalisis bahwa terdapat tingkat hubungan sedang. Selanjutnya menghitung besarnya koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 28,09%. Nilai 28,09% berada pada tingkat pengaruh cukup berarti, artinya 28,09% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pembagian kerja, sedangkan 71,91% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi dan fasilitas kerja. Untuk menjawab hipotesis yang penulis ajukan maka penulis membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha = 0,5$ dan untuk $n = 26$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,064. Karena t_{hitung} sebesar 3,0621 > dari t_{tabel} sebesar 2,064, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu : ***“terdapat Pengaruh positif antara pembagian kerja oleh kepala terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis”***, dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pembagian Kerja Oleh Kepala Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan

Anak Kabupaten Ciamis” maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembagian kerja oleh kepala di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis diperoleh skor jawaban dari hasil penyebaran angket adalah sebesar 1.789 dengan rata-rata skor sebesar 74,54 apabila dipersentasekan sebesar 57,34%. Berdasarkan pendapat Arikunto (2010 : 246) bahwa 57,34% termasuk kategori cukup baik. Artinya, kepala sudah cukup berusaha melakukan pembagian kerja dengan menggunakan hal-hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pembagian kerja menurut Sutarto (2015 :105-138). Hal ini dilihat dari usaha kepala merinci tugas dan aktivitas pegawai berdasarkan standar operasional prosedur (SOP). Kemudian adanya batasan tugas yang meringankan beban kerja pegawai sehingga terdapat kejelasan wewenang dan tanggungjawab masing-masing pegawai. Dengan demikian pelaksanaan pembagian kerja sudah cukup berjalan secara efektif sesuai harapan dan tujuan. Sementara dari hasil observasi terlihat bahwa kepala kurang berupaya dalam penambahan dan pengurangan pegawai karena dampak volume kerja yang berubah-ubah. Hal ini dikarenakan kepala hanya diberi wewenang mengusulkan, selebihnya diserahkan kepada pihak yang berwenang yaitu BAPERJAKAT (Badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan). Namun berdasarkan hasil wawancara diperoleh jawaban bahwa kepala senantiasa berusaha melakukan pembagian kerja dengan baik yang meliputi pengelompokan, penempatan serta penilaian pekerjaan pegawai.
2. Produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis diperoleh skor jawaban dari hasil penyebaran angket adalah sebesar 849 dengan rata-rata skor sebesar 70,75, apabila dipersentasekan sebesar 54,42%. Berdasarkan pendapat Arikunto (2010 : 246) bahwa 54,42% termasuk kategori cukup baik, artinya produktivitas kerja pegawai sudah cukup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009 :71-72). Dalam hal ini terlihat adanya kerjasama diantara pegawai sehingga dengan kebersamaan akan

- muncul sikap keberanian dalam pengambilan resiko serta peningkatan kreativitas kerja. Sedangkan berdasarkan hasil observasi terlihat adanya keterlambatan pencapaian target dikarenakan kurangnya kesesuaian antara hasil dan target perencanaan, hal ini membutuhkan keterampilan yang lebih baik dari setiap pegawai. Namun berdasarkan hasil wawancara diperoleh jawaban bahwa tingginya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, tentunya dengan menggunakan sumber daya yang ada sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai sistem dan aturan kerja yang ditetapkan.
3. Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi product moment (r_{xy}) sebesar 0,53. Menurut pendapat Sugiyono (2012 : 184) bahwa koefisien korelasi sebesar 0,53 memiliki tingkat hubungan sedang. Artinya, hubungan antara pembagian kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis termasuk pada kategori sedang. Selanjutnya untuk mengukur besar pengaruh antara pembagian kerja dan produktivitas kerja pegawai digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi menurut Sugiyono (2012 : 184) didapat koefisien determinasi sebesar 28,09%. Nilai 28,09% berada pada tingkat pengaruh cukup berarti, artinya 28,09% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pembagian kerja, sedangkan 71,91% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi dan fasilitas kerja. Kemudian t_{hitung} 3,0621 > dari t_{tabel} 2,064. maka hipotesis yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh antara pembagian kerja oleh kepala dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis diterima.

5.2 Saran

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan mengenai “pengaruh pembagian kerja oleh kepala terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis”,

selanjutnya penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada pelaksanaan pembagian kerja diharapkan adanya peningkatan usaha kepala pada batasan tugas yang diberikan, karena mengingat kemampuan pegawai yang beragam sehingga adakalanya menghambat waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu pada saat volume kerja berubah, penambahan dan penundaan mutasi pegawai masih belum maksimal dilakukan, untuk itu diharapkan adanya upaya-upaya lain untuk mengatasi hal tersebut.
2. Mengingat tingkat produktivitas kerja pegawai masih dalam kategori sedang diharapkan kepala meningkatkan pelatihan keterampilan pegawai yang lebih baik sehingga tidak ada lagi keterlambatan dalam pencapaian. Selain itu, kurangnya pengawasan lingkaran mutu yang dilakukan kepala dan pegawai. Meskipun kepala berusaha maksimal dalam mengawasi setiap pekerjaan pegawai, namun kurangnya umpan balik yang dilakukan pegawai menggambarkan rendahnya komunikasi antara kepala dan pegawai. Untuk itu diharapkan upaya kepala dalam merangsang umpan balik dari pegawai agar terjalin komunikasi yang lebih baik tentunya dalam lingkup pekerjaan.
3. Mengingat pembagian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, maka sebaiknya kepala dapat menerapkan hal-hal yang harus dilakukan dalam pembagian kerja seperti merinci aktivitas dan tugas yang jelas, memberikan jumlah dan beban tugas yang merata, melakukan penempatan pegawai yang tepat sampai dengan melakukan perhitungan dan penilaian hasil kerja. Sehingga pelaksanaan pembagian kerja menjadi lebih terarah dan berkelanjutan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Preaktek*. Jakarta: PT. Asdi Mahastya.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Drs, H. Malayu S.P. 2006. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung : Refika Aditama.

- Silalahi, Ulbert. 2017. *Studi tentang ilmu administrasi Negara*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sinungan, Drs, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutarto. 2015. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winarno, Surakhmad. 1990. *Metode Penelitian Sosial*. Ghalia Indonesia: Jakarta.

