

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERANGKAT DESA DI DESA MEKARSARI KECAMATAN CIPARI KABUPATEN CILACAP

Kasri Astuti¹, Endah Vestikowati², Tatang Parjaman³
Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia¹⁾²⁾
Universitas Galuh, Banjar, Indonesia³

e-mail: vestiunigal@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi karena rendahnya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Perangkat Desa Di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata skor limapuluh tiga persen yang menunjukkan kategori baik. Apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar tujuh puluh enam koma delapanbelas persen yang menunjukkan bahwa termasuk baik. Produktivitas kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap diperoleh rata-rata skor limapuluh tiga persen yang menunjukkan kategori baik. Apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar tujuh puluh lima koma delapan dua persen yang menunjukkan bahwa Produktivitas kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap berada pada kategori baik. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, setelah dihitung dengan korelasi product moment didapat koefisien korelasi sebesar nol koma tujuh lima satu maka hubungan keduanya termasuk kuat. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh keduanya, maka menggunakan rumus Koefisien Determinasi sebesar limapuluh enam koma empat puluh persen Artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja perangkat desa, sedangkan sisanya empat puluh tiga koma empat puluh persen merupakan faktor yang tidak diteliti. Selanjutnya dengan uji t hitung sebesar tiga koma dua nil satu dan t tabel dengan jumlah sampel 14 dengan derajat kebebasan nol koma nol lima persen uji satu pihak, maka diperoleh nilai = 1,7613. Dengan demikian, menyatakan bahwa t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.

Kata Kunci: *Pengaruh, Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja Perangkat Desa*

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang di sebut sumber daya dalam berorganisasi. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Hal tersebut merupakan bagian penting yang akan memajukan suatu daerah. Betapapun majunya teknologi, informasi, dan komunikasi jika tanpa sumber daya manusia, maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Pembangunan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum dilakukan untuk memberi kesempatan kepada pemerintah desa dan masyarakat dalam mengatur rumah tangga sendiri dengan undang-undang dan peraturan daerah. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatannya merupakan sumbangan dari faktor sumber daya manusia.

Senada dengan itu menurut Garis, R. R. (2017) Pemahaman tentang Desa seharusnya menempatkan desa sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, yang merupakan usaha peningkatan kualitas sumberdaya manusia pedesaan dan masyarakat secara keseluruhan yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan pada potensi dan kemampuan pedesaan.

Mengingat pentingnya pengaruh faktor kemampuan kerja dalam meningkatkan produktifitas kerja merupakan bagian mewujudkan masyarakat adil dan makmur, sehingga dari pemerintah desa berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia perangkat desanya untuk menunjang produktifitas kerja.

Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi organisasi yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga antara sumber daya manusia dan produktifitas saling terkait dan menjadi suatu program yang memang harus di kembangkan terus seiring tuntutan teknologi informasi yang berbasis menggunakan sistem aplikasi.

Fenomena yang terjadi di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, kendala-kendala yang di temui adalah faktor minimnya pendidikan. Sehingga kualitas sumber daya manusia perangkat desa perlu di tingkatkan agar produktivitas kerjanya meningkat dalam menyelesaikan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Yuliani, D., Endah, K., & Nurwanda, A. (2018) Tantangan yang dihadapi desa diantaranya adalah potensi yang dimiliki belum dikelola dengan maksimal karena keterbatasan pengetahuan masyarakatnya, keterbatasan akses yang dimiliki, bahkan optimalisasi kelembagaan pemerintahan desa juga menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam pembangunan desa.

Dari segi tingkat pendidikan, berdampak pada proses administrasi dan dokumen lainnya, pendataan dan kearsipan pertanahan terjadi tumpang tindih milik masyarakat, dan hal itu membuat kerugian bagi masyarakat itu sendiri maupun pemerintah desa, hasil produk hukum yang di buat serta dalam pelaksanaan pelayanan kepada

masyarakat belum sesuai dengan prosedur atau mekanisme yang ada karena terbatasnya tingkat pemahaman para perangkat desanya.

Selanjutnya di lihat dari segi keterampilan, masih ada sebagian perangkat desa yang pekerjaannya masih di rangkap oleh kasi atau kaur dan sebagian perangkat juga tidak mempunyai kemauan untuk belajar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan tugas pokok dan fungsi masing-masing yang sudah berbasis aplikasi dan itu berdampak pada produktivitas kerja di pemerintahan desa, yaitu di Desa Mekarsari.

Kemajuan pegawai/karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang akan terlihat di dalam penilaian kecakapan atau prestasi atas apa yang telah di lakukan atau dikerjakannya yang berguna bagi organisasi atau perusahaan merupakan suatu wujud produktivitas, seperti yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2011:198) Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi sebagai berikut : Dimensi efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Produktivitas kerja merupakan hal sangat penting dalam setiap organisasi untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan kerja sehingga tercapai output atau hasil sesuai dengan sasaran target. Produktivitas kerja dalam organisasi tergantung pada keefektifan

kerja sama antara individu dan organisasi.

Seperti halnya Fenomena yang terjadi di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, mereka masih menggunakan pola kerja yang kurang efektif dan efisien yaitu, menunda pekerjaan sehingga berakibat menumpuknya pekerjaan dan target pekerjaan tidak tepat waktu, Penyelesaian pekerjaan sangat lambat, dan hal itu membuat masyarakat kurang nyaman.

Dari uraian tersebut sejalan dengan hasil pengamatan awal yang dilakukan di ketahui bahwa produktivitas kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap masih rendah. Banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu sesuai program kerja yang telah dibuat. Hal ini nampak dari adanya beberapa pelaporan yang menumpuk dan belum dilaporkan ke tim pendamping kecamatan.

1. Kualitas pekerjaan Pemerintah Desa yang masih kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan masih sering terjadinya kesalahan dalam pelaporan.
2. Kuantitas hasil kerja Perangkat Desa yang belum sesuai dengan target.

Timbulnya permasalahan tersebut diatas, penulis menduga disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator, sebagai berikut:

1. Sikap enggan para Perangkat Desa dalam menyelesaikan pekerjaan

- tugas pokok dan fungsinya yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.
2. Terbatasnya tingkat pendidikan sumber daya manusia Perangkat Desa Mekarsari, seperti masih ada yang berpendidikan SMP, sangat berpengaruh terhadap bentuk regulasi yang dibuat.
 3. Keterampilan dan keahlian terkait pengoperasian peralatan komputer secara mayoritas kurang menguasai.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, maka diambil beberapa teori yang relevan untuk di jadikan referensi dalam penelitian ini, teori tersebut diambil dari beberapa sumber mengenai kualitas sumber daya manusia dan produktivitas kerja serta beberapa teori pendukung lainnya. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia menurut Gordon (Sutrisno, 2017: 204), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang

dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang di miliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang di anggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah meyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang,-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Kasmir (2016 : 216) dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja diperlukan penilaian sasaran kerja pegawai yang meliputi aspek-aspek berikut ini :

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang harus dicapai apakah dalam unit, volume, atau ukuran tertentu, misalnya jarak atau berat.

2. Kualitas, merupakan mutu yang harus di capai sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.
3. Waktu, merupakan lamanya pencapaian yang harus dipenuhi, misalnya menit, jam, hari, minggu, bulan, tahun dan lainnya.
4. Biaya, merupakan jumlah rupaiah atau dalam mata uang lain yang harus dikeluarkan atau dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan semua populasi dijadikan sampel, penggunaan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualitas Sumber Daya Manusia Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian Kualitas Sumber Daya Manusia Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, maka diperoleh hasil jawaban 14 orang responden mengenai Kualitas Sumber Daya manusia terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, diperoleh skor sebesar 960 dengan nilai rata-rata sebesar 53,33 Apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 76,18% yang menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia Perangkat Desa Mekarsari Kecamatan Cipari

Kabupaten Cilacap berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut maka dapat penulis uraikan mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, sebagai berikut:

Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Perangkat Desa telah mengetahui visi dan misi pemerintahan desa, mengetahui tugas pokok dan fungsinya dan tentunya dengan kesesuaian latar belakang pendidikannya, yang menjadi faktor pengaruh kualitas sumber daya manusia Perangkat Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari proses penyusunan Rencana kerja pemerintah desa (RPJMDes) yang telah disusun sesuai peraturan dan tahapan yang ditentukan dalam undang-undang dan selaras dengan visi dan misi Pemerintah Desa dengan melibatkan kasi kesejahteraan yang sesuai tugas pokok dan fungsinya, oleh karena itu pengetahuan sangat menunjang kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai paradigma pemerintahan desa seiring perkembangan jaman.

2. Pemahaman

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemahaman merupakan hal yang sangat penting karena melalui Perangkat Desa dapat memahami kondisi kerja secara efektif dan efisien. seperti halnya dalam mengoperasikan alat kerja yang digunakan, memahami kompetensi

yang dimilikinya sehingga cepat tanggap dalam setiap menerima tugas dari pimpinan serta dapat dipertanggungjawabkan hasilnya dan hal itu terlihat dari keseriusan mereka bekerja dengan memegang teguh janjinya sebagai seorang Perangkat Desa yang akan mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh atasan.

3. Kemampuan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan Perangkat Desa dalam membuat rencana membuat rencana kerja, harian, bulanan dan tahunan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan perangkat desa telah sesuai jadwal yang telah diamanahnya dalam Permendagri Nomor 113 tahun 2014 tentang Pengelolaan keuangan desa, yang diawali dari penyusunan Rancangan Peraturan Kepala Desa tentang Anggaran Pendapatan Belanja Desa (RAPERDES APBDes) yang kemudian akan di musyawarahkan dengan Badan permusyawaratan Desa untuk membuat nota kesepakatan menjadi sebuah Peraturan Kepala Desa tentang Anggaran

Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) dan setelah mendapat persetujuan bersama antara Kepala Desa dan Badan Permusyawaratan Desa maka akan menjadi dokumen definitif yang berlaku untuk satu tahun anggaran berjalan.

4. Nilai

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa perangkat desa telah memiliki ketulusan dalam bekerja, hal ini

terbukti dari cara kerja petugas dalam pelaksanaan pekerjaannya tidak selalu mengharapkan imbalan atas pekerjaan di luar penghasilan tetap dan cara kerja Perangkat Desa apabila bekerja tidak dipantau langsung oleh atasan maka para petugas akan bekerja tetap giat, serta disaat ada program yang memang harus dilaksanakan selalu di koordinasikan dengan tim dalam desa serta pimpinan dan dinas instansi terkait.

5. Sikap

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa perangkat desa tidak enggan dalam menyelesaikan pekerjaannya namun karena regulasi yang diterapkan selalu berubah-ubah, sehingga menyebabkab pekerjaan banyak tertunda. Hal ini dapat dilihat dari pelapora realisasi dana desa yang selalu berganti-ganti format namun dengan isi yang sama. Dan itu menyita waktu bekerja perangkat sehingga menyebabkan rasa kurang suka dengan perubahan format yang ada.

6. Minat

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa perangkat desa memiliki kecenderungan untuk melakukan suatu perbuatan atau aktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa perangkat desa bekerja dengan penuh semangat walaupun mereka harus terbakar oleh panasnya terik matahari, namun Tim Pengelola Kegiatan (TPK) tetap penuh semangat dan optimis dalam membangun jalan rabat beton dengan swakelola bersama-sama masyarakat rumah tangga miskin yang di koordinatori oleh ketua kelompok kerja. Perangkat Desa

mempunyai keinginan untuk bekerja supaya tujuan organisasi tercapai, seperti tidak terlambatnya para perangkat dalam melaporkan apa yang menjadikan kewajibannya sebagai Perangkat Desa, sehingga tujuan pribadipun tercapai pula untuk mendapatkan gaji tidak mengalami keterlambatan.

2. Produktivitas Kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa produktivitas kerja di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabuapten Cilacap, telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai angka rata-rata sebesar 53,08 dan jika dipersentasekan sebesar 75,82% dan berarti termasuk kedalam kategori baik. Dengan demikian, secara umum indikator-indikator yang digunakan Menurut Kasmir (2016:216) dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja diperlukan penilaian sasaran kerja pegawai yang meliputi aspek-aspek berikut ini :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang harus dicapai apakah dalam unit, volume, atau ukuran tertentu, misalnya jarak atau berat. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa kemampuan Perangkat Desa dalam meyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari adanya program pembangunan rumah tidak layak huni yang bertujuan untuk memperbaiki rumah tempat tinggal warga

masyarakat yang kategorinya kurang mampu dalam satu tahun ada 25 rumah dan semuanya telah selesai pembangunannya sehingga masyarakat yang kurang mampu sekarang sudah bisa menempati rumahnya yang layak untuk di huni.

2. Kualitas

Adalah merupakan mutu yang harus di capai sesuai dengan standar yang telah di tetapkan. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa kemampuan Perangkat Desa telah bekerja sesuai standar yang harus dicapai dengan melakukan perbaikan terus menerus. Hal ini dapat dilihat dari adanya pembangunan rabat beton yang belum lama dibangun namun telah mengelupas permukaannya, sehingga tim yang bertugas di lapangan melakukan uji sertifikasi dan uji laborat untuk dapat mengetahui kekurangan campuran bahan tersebut, dan apabila ternyata terdapat kesalahan dalam penggunaan bahan maka tim akan segera mengganti tersebut dengan kualitas yang lebih baik sehingga kualitasnya meningkat dari hasil sebelumnya.

3. Waktu

Adalah merupakan lamanya pencapaian yang harus dipenuhi, misalnya menit, jam, hari, minggu, bulan, tahun dan lainnya. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa ketepatan waktu masuk, pulang dan jam istirahat Perangkat Desa sudah baik, Hal ini dapat terlihat dari kehadirannya jam masuk jam 07.45 wib, jam istirahat jam 12.00 wib dan pulang jam 15.45 wib, sehingga semua perangkat tidak ada yang pulang lebih awal tanpa alasan

yang jelas. Kemudian dalam berkoordinasi dengan tim dan unit lain selalu memperhatikan target waktu yang telah ditentukan.

3. Biaya

Adalah merupakan jumlah rupiah atau dalam mata uang lain yang harus dikeluarkan atau dihasilkan. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa adanya biaya yang dialokasikan untuk meningkatkan produktifitas kerja Perangkat Desa di bidang pemberdayaan masyarakat desa, guna mempercepat pelaporan keuangan ke dinas pemberdayaan masyarakat. sehingga selain menambah ilmu juga mempersingkat waktu bekerja perangkat yang semakin dituntut untuk dapat melakukan pelaporan tepat waktu dan aplikasi yang mempermudah pekerjaan sehingga produktifitas kerja perangkat desa semakin meningkat.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia Terhadap produktivitas Kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil perhitungan korelasi product moment antara dua variabel maka diketahui bahwa $t_{hitung} = 3,201$ dan t_{tabel} dengan jumlah sampel 14 dengan derajat kebebasan 0,05% uji satu pihak, maka diperoleh nilai $= 1,7613$. Dengan demikian, digunakan hipotesis berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan perbandingan tersebut, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis yang telah dirumuskan “Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap” dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja perangkat desa, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, telah dilaksanakan dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan rekapitulasi jawaban kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap (Variabel X) diperoleh rata-rata skor 53,33% yang menunjukkan kategori baik. Apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 76,18% yang menunjukkan bahwa termasuk sangat baik. Artinya kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, yang terdiri dari Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat rata-rata berada pada kategori dilaksanakan dengan sangat baik.

2. Produktivitas kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap (Variabel Y) diperoleh rata-rata skor 53,08% yang menunjukkan kategori tinggi. Apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 75,82% yang menunjukkan bahwa Produktivitas kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap berada pada kategori baik. Artinya kualitas Produktivitas kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, rata-rata dihasilkan dengan baik.
3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, setelah dihitung dengan menggunakan menggunakan rumus korelasi *product moment* didapat koefisien korelasi sebesar 0,751 maka hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja termasuk hubungan yang kuat. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap, maka menggunakan rumus Koefisien Determinasi sebesar 56,40%, Berdasarkan dari perhitungan tersebut, artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 43,60% merupakan faktor epsilon yang tidak diteliti. Selanjutnya pengujian hipotesis “Terdapat pengaruh Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap” dinyatakan diterima, karena t_{hitung} sebesar 3,201 dan t_{tabel} dengan jumlah sampel 14 dengan derajat kebebasan 0,05% uji dua pihak, maka diperoleh nilai $= 1,7613$. Dengan demikian, menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Perangkat Desa di Desa Mekarsari Kecamatan Cipari Kabupaten Cilacap.

DAFTAR PUSTAKA

- Danny Setiawan. 2011. *Wajah Desa Kita Dimensi SDM*, Politik, Ekonomi, Penerbit Pusat Kajian Pemberdayaan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Divisi dari Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata dan Produktifitas kerja*. CV Mandar Maju. Bandung

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit. Alfabeta. Bandung
- Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Penerbit. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuliani, D., Endah, K., & Nurwanda, A. 2018. *Identifikasi Karakteristik Kreativitas Masyarakat Menuju Desa Inovatif (Studi Di Desa Kawasan Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis)*. MODERAT: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 4(2), 40-52
- Garis, R. R. 2017. *Analisis Implementasi 4 Program Prioritas Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Di Kabupaten Ciamis (Studi kasus pada lima desa di Kabupaten Ciamis)*. MODERAT (Modern dan Demokratis), 3(2), 108-130.

Dokumen

- Permendagri Nomor 113 tahun 2014 tentang *Pengelolaan Keuangan Desa*
- Peraturan Bupati Cilacap Nomor 64 Tahun 2015 tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa*.