

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PEMERINTAHAN DESA DI
DESA JAYA KOPAH KECAMATAN KUANTAN TENGAH KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk melempkapi dan memenuhi
Syarat mencapai Gelar Sarjana Sosial
Program Pendidikan Strata Satu Program
Studi Ilmu Administrasi Negara



OLEH :

**ANDRE FEBRIAN
NPM. 170411007**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
(UNIKS)
2021**

PENGESAHAN

Diperiksa dan Disahkan Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada

Hari : Kamis

Tanggal : 09

Bulan : September

Tahun : 2021

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Sahri Muharam, S.Sos., M.Si
NIDN.1008128002



Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si
NIDN.1030058402

- | | | |
|---------------------------------|-----------------|---|
| 1. Desriadi, S.Sos., M.Si | (Pembimbing I) | () |
| 2. Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si | (Pembimbing II) | () |
| 3. Drs. H. Sumarli., MM | (Anggota) | () |
| 4. Emilia Emharis, S.Sos., M.Si | (Anggota) | () |

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Dekan,



TANDA PERSETUJUAN

JUDUL : ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA
PEMERINTAHAN DESA DI DESA JAYA
KOPAH KECAMATAN TENGAH
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

NAMA : ANDRE FEBRIAN

NPM : 170411007

UNIVERSITAS : ISLAM KUANTAN SINGINGI

FAKULTAS : ILMU SOSIAL

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Desriadi, S.Sos., M.Si
NIDN. 1022018302



RIKA RAMADHANTI.S.IP.,M.Si
NIDN. 1030058402



Mengetahui

Ketua Program Studi Administrasi Negara
Universitas Islam Kuantan Singingi

Desriadi, S.Sos., M.Si
NIDN. 1022018302

MOTTO

“ bertambah tua itu bukan berarti kehilangan masa muda

Tapi babak baru dari kesempatan

Dan kekuatan .”

KATA PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk seluruh kasih sayang yang selalu menjadi kekuatan dan semangat terbesarku, hanya terimakasih dan syukur dapat kuucapkan :

Kepada kedua orang tuaku:

Ayah . . . SOFYANSYAH

Ibuku . . . SASNIWATI

Kepada Adik:

AI SYAH REGIANA PUTRI

Saudara- saudaraku dan Keluarga Besarku.

Bapak dan Ibu Dosen.

Teman- teman yang tidak dapat kusebutkan satu- persatu

Dan Teman Seperjuangan Administrasi Negara 2017.

Terimakasih saya ucapkan kepada semua yang telah memberikan support kepada saya.

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PEMERINTAHAN DESA DI DESA
JAYA KOPAH KECAMATAN KUANTAN TENGAH KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

OLEH :

ANDRE FEBRIAN
NPM. 170411007

Sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana Analisis produktivitas Kerja pemerintahan desa di desa jaya kopah kecamatan kuantan tengah kabupaten kuantan singingi. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan menggunakan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis produktivitas kerja pemerintahan desa di desa jaya kopah kecamatan kuantan tengah kabupaten kuantan singingi cukup efektif dikarenakan oleh beberapa yang menjadi faktor penghambat dalam produktivitas kerja seperti kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur desa, kurangnya sumber daya yang ada dan perlengkapan kerja yang kurang memadai.

Kata Kunci :Produktivitas Kerja .

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK PRODUCTIVITY OF VILLAGE GOVERNMENT IN JAYA KOPAH VILLAGE, KUANTAN TENGAH DISTRICT, KUANTAN SINGINGI REGENCY

BY:

**ANDRE FEBRIAN
NPM. 170411007**

An ability to produce goods and services from various resources or production factors that are used to improve the quality and quantity of work produced in a company. Productivity aims to produce or increase the yield of goods and services as high as possible by utilizing resources efficiently. This study aims to determine how the work productivity analysis of the village government in Jaya Kopah Village, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency. The type of research used is a survey research method with a descriptive level of explanation and uses quantitative analysis. Data collection techniques using a questionnaire. The results showed that the analysis of the work productivity of the village government in Jaya Kopah Village, Kuantan Tengah District, Kuantan Singing Regency was less effective due to several inhibiting factors in work productivity such as the lack of discipline of the village apparatus, lack of existing resources and inadequate work equipment.

Keywords: Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur Peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **“ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PEMERINTAHAN DESA DI DESA JAYA KOPAH KECAMATAN KUANTAN TENGAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI “** skripsi ini, dapat peneliti selesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu tugas dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Salam dan shalawat kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Karena berkat perjuangan beliau sehingga mampu menerangi semua sisi-sisi gelap kehidupan jahiliyah dan mengantar cahayanya hingga detik ini. Semoga teladan beliau dapat menjadi arah kita dalam menjalankan kehidupan ini.

Setiap proses kehidupan tentu tidak akan selalu berjalan dengan mudah, begitupun dengan proses pencarian peneliti di bangku kuliah hingga penulisan proposal ini yang penuh dengan tantangan dan cobaan. Namun pada akhirnya ssemua dapat terlewati berkat tekad dan upaya keras serta tentunya dukungan dari berbagai pihak. Hingga akhirnya peneliti sadari bahwa semua akan indah pada waktunya.

Pada kesempatan ini pula Peneliti tak lupa menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu **Ir. Hj. Elfi Indrawanis, MM**, selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu Di Kampus Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak **Zul Ammar SE.,ME**, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial beserta seluruh stafnya, yang telah memberikan kemudahan fasilitas dalam menimba ilmu di Fakultas Ilmu Sosial
3. Bapak **Desriadi S.Sos.,M.Si**, selaku ketua Program Studi Administrasi Negara sekaligus pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan

dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

4. Ibuk **Rika Ramadhanti,S.IP.,M.Si** selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Staf Pengajar, baik dosen maupun asistennya, staf pegawai di lingkup Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
6. Bapak **Matnur,Se** selaku kepala desa Jaya Kopah, beserta para pegawai kantor Desa Jaya Kopah.
7. Kedua orang tuaku, Ayahanda **Sofyansyah** dan Ibunda **Sasniwati**. Terimakasih telah membesarkan serta mendidik saya.
8. Adikku **Aisyah Regiana Putri**.
9. Teman-teman seperjuangan **Rita Pebriningsih,S.Sos** dan di Kelas Administrasi Negara angkatan 2017, Sukses untuk kita semua.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Taluk kuantan,

ANDRE FEBRIAN
NPM. 170411007

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN	ii
TANDA ORISINALIS SKRIPSI	iii
MOTTO	iv
KATA PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Secara Teoritis	7
1.4.2 Secara Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori/Konsep Ilmu Administrasi Negara	8
2.1.2 Teori/Konsep Organisasi	10
2.1.3 Teori/Konsep Manajemen	13
2.1.4 Teori/Konsep Manajemen Organisasi	17
2.1.5 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.6 Teori/Konsep Desa	22
2.1.7 Teori/Konsep Produktivitas.....	24
2.1.8 Teori/Konsep Kinerja Karyawan	27
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Hipotesis Kerja	32

2.4 Defenisi Operasional	32
2.5 Konsep Variabel	33
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Sumber Data	39
3.3.1 Sumber Data Primer	39
3.3.2 Sumber Data Sekunder	40
3.4 Fokus Penelitian	40
3.5 Lokasi Penelitian	40
3.6 Metode Pengumpulan Data	40
3.7 Metode Analisis Data	41
3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian	44
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	45
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Kuantan Singingi	45
4.1.1 Sejarah Singkat Desa Jaya Kopah	45
4.1.2 Kondisi Umum Desa.....	45
4.1.3 Kondisi Pemerintah Desa	48
4.1.4 Struktur Organisasi Pemerintah Desa	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Identitas Responden	50
5.1.1 Responden Menurut Tingkat Umur	50
5.1.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	51
5.1.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	51
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	52
5.2.1 Indikator Keterampilan	52
5.2.2 Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	57
5.2.3 Indikator Pengembangan Diri	61
5.2.4 Indikator Efesiensi	66
5.3 Pembahasan dan Analisa	71
BAB VI PENUTUP	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel II.1	Konsep Variabel	33
Tabel III.1	Populasi Dan Sampel	38
Tabel III.2	Skala Distribusi	42
Tabel III.3	Jadwal Penelitian	44
Tabel V.1	Klarifikasi Responden Menurut Tingkat Usia.....	50
Tabel V.2	Klarifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	51
Tabel V.3	Klarifikasi Responden Menurut Pendidikan	51
Tabel V.4	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Aparatur Desa Jaya Kopah	52
Tabel V.5	Tanggapan Responden Terhadap Profesionalisme Aparatur Desa Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Desa Jaya Kopah	53
Tabel V.6	Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Aparatur Desa Dalam Melakukan Pekerjaan	54
Tabel V.7	Rekapitulasi Indikator Keterampilan	55
Tabel V.8	Tanggapan Responden Terhadap Hasil Pekerjaan	57
Tabel V.9	Tanggapan Responden Terhadap Kreatifitas Dari Aparatur Desa Untuk Mengakhiri Penilaian Miring Dari Masyarakat	58
Tabel V.10	Tanggapan Responden Terhadap Menjalakan Tanggung Jawab .	59
Tabel V.11	Rekapitulasi Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	60
Tabel V.12	Tanggapan Responden Terhadap Cara Menghadapi Tantangan Yang Ada	61
Tabel V.13	Tanggapan Responden Terhadap Memperbaiki Pelayanan	62
Tabel V.14	Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan Sesuai Dengan Urutan-Urutannya	63
Tabel V.15	Rekapitulasi Indikator Pengembangan Diri	64
Tabel V.16	Tanggapan responden terhadap Tingkat Kedisiplinan.....	66
Tabel V. 17	Tanggapan responden terhadap Sumber Daya	66

Tabel V.18	Tanggapan Responden Terhadap Kelengkapan Kerja Yang Ada Di Kantor Desa	67
Tabel V.19	Rekapitulasi Indikator Efisiensi.....	66
Tabel V.20	Rekapitulasi Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa	69

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	32
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I	Daftar Kuesioner Untuk Masyarakat	78
Lampiran II	Daftar Kuesioner Untuk Pegawai	82
Lampiran III	Dokumentasi Penelitian di Kantor Desa Jaya Kopah	86
Lampiran IV	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	87
Lampiran V	Surat Keterangan Penelitian	88
Lampiran VI	Persetujuan Pembimbing Untuk Revisi Proposal	89
Lampiran VII	Catatan Bimbingan	90
Lampiran VIII	Daftar Riwayat Hidup	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi entah itu organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik akan dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor SDM ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena SDM yang memiliki kinerja yang baik sangat diperlukan dalam melaksanakan segala kegiatan yang akan dijalankan oleh instansi, tanpa adanya SDM yang memiliki kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Upaya untuk mewujudkan *good governance* memerlukan unsur profesionalisme dari aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih menekan kepada kemampuan, keterampilan dan keahlian aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparansi, produktivitas dan efisien.

Pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Pemerintahan Desa Jaya Kopah merupakan salah satu tugas penting yang tidak dapat diabaikan oleh pemerintah daerah. Berbagai isu yang muncul di kalangan warga masyarakat Desa Jaya Kopah terasa belum memenuhi harapan semua pihak baik dari kalangan masyarakat umum maupun kalangan pemerintah sendiri.

Pelaksanaan otonomi desa, aparatur pemerintah desa Utama Kecamatan Kuantan Tengah selalu dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, cepat, dan efektif serta efisien kepada masyarakat. Hal itu tercermin melalui kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan perkembangan teknologi dan pertumbuhan kebutuhan dasar masyarakat. Pemenuhan otonomi desa saat ini adalah bagaimana pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Dalam ruang lingkup penyelenggaraan pemerintah desa, seluruh perangkat desa mempunyai tugas dan wewenang untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik demi terwujudnya kualitas pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peran pemerintah desa dalam melaksanakan wewenangnya menjadi tolak ukur yang menunjukkan sejauh mana kualitas pelayanan yang mereka berikan sebagai bentuk pengabdian mereka kepada masyarakat. Oleh sebab itu, pemerintah desa dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Masyarakat yang merupakan pelanggan dari pelayanan administrasi publik mengharapkan kinerja dari aparatur pemerintah yang produktifitas, mempunyai kualitas yang baik,

responsivitas, tanggung jawab, akuntabilitas dalam melayani masyarakat, kepuasan masyarakat menjadi suatu patokan keberhasilan aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Pada usaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja, baik secara individu maupun kelompok seluruh komponen kerja harus dijalankan seimbang agar apa yang menjadi tujuan dapat tercapai sesuai dengan waktu dan anggaran yang ada. Keberhasilan kinerja pegawai secara kuantitas maupun kualitas memerlukan perhatian dan keseriusan dari pegawai itu sendiri untuk dapat meningkatkan keterampilan, dan kemampuan dalam menunjang keberhasilan organisasi tertentu. Adapun upaya meningkatkan kinerja yang sinergis, setiap pegawai dituntut untuk dapat memaksimalkan segenap potensi yang ada pada diri pegawai.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kerja yang tidak baik atau rendah maka akan sulit dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi dan tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai.

Mengingat kenyataan bahwa kemampuan suatu pemerintahan mengadakan dan memiliki sarana dan prasarana kerja yang juga disebut sebagai sumber dana dan daya yang diperlukan guna menjalankan roda pemerintahan yang selalu terbatas, padahal tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak pernah ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi. Pengalaman dari berbagai pemerintahan menunjukkan dengan jelas bahwa banyak faktor penyebab

terjadinya inefisiensi; misalnya, pemborosan dapat timbul karena perilaku yang bersifat disfungsi dari para pegawai pemerintahan dan karena ketidaksesuaian pengetahuan dan keterampilan para pelaku dalam menggunakan serta memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah dimiliki.

Salah satu ukuran keberhasilan kerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Pentingnya produktivitas pemerintah desa ditunjukkan oleh majunya sebuah desa tersebut.

Konteks penyelenggaraan pemerintah desa yang terpenting adalah bagaimana pemerintah desa mampu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat desa dan mampu meningkatkan daya saing desanya. Hal tersebut akan terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan desa dapat terlaksana dengan baik, bahwa dalam implementasinya terdapat berbagai permasalahan yang langsung maupun tidak langsung menghambat pelaksanaan urusan-urusan pemerintah tersebut.

Langkah dalam peningkatan produktivitas kerja sebaiknya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis, hasil dari produktivitas tersebut dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja aparatur desa. Setiap pemerintahan pada umumnya menginginkan agar para aparatur desa yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para aparatur desa memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja aparatur desa yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Maka peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi penulis yang sering ditemukan di kantor Desa Jaya Kopah masih ada aparatur desa yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, misalnya (1) Masih adanya aparatur pemerintah desa yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh kepala desa sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Contoh : Perekap data dan pembaharuan data warga masyarakat yang harus selesai pada waktu tertentu, tidak selesai tepat pada waktunya. Hal ini menyebabkan pelayanan terhadap

masyarakat menjadi kurang efektif dan produktivitas kerjanya menjadi kurang maksimal. (2) Masih adanya aparatur pemerintah desa yang tidak dapat memanfaatkan waktu serta memenuhi target yang telah ditentukan sehingga menyebabkan bertumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh aparatur pemerintah desa. Contohnya: Dalam pengerjaan APBDes yang disimpan dan ditumpuk, tidak diselesaikan sesuai dengan perintah atasan, hal ini menyebabkan pekerjaan yang lainnya menjadi terhambat. (3) ada kesalahan dalam melaksanakan tugas, (4) hasil kerja kurang baik atau tidak memuaskan, (5) sering terlambat dan bolos kerja dengan berbagai alasan.

Dari pernyataan diatas adapun judul penelitian ini adalah Analisis Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.?

1.3 Tujuan Penelitian

Menganalisis Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi secara baik.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada umumnya setiap penelitian yang dilakukan hasilnya di harapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan, baik bagi peneliti maupun bagi pihak lain Demikian juga kegunaan penelitian yang penulis ajukan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi hasil penelitian sebagai pengembangan ilmu sosial terutama ilmu administrasi Negara, khususnya di bidang pemberdayaan masyarakat.

1.4.2 Secara Praktis

Sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya instansi pemerintah di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

- a. Sebagai informasi bagi pihak yang berkepentingan yang ingin menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan perbandingan.
- b. Diharapkan dapat menambah kepustakaan ilmu pengetahuan serta bahan penelitian bagi peneliti lebih lanjut.
- c. Memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan tingkat akhir untuk memperoleh gelar sarjana Sosial Di Universitas Islam Kuantan Singingi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Kata “administrasi” yang kita kenal saat ini di Indonesia berasal dari kata *administrate* (Latin: *ad* = pada, *ministrare* = melayani). Dengan demikian ditinjau dari asal kata, administrasi berarti “memberikan pelayanan kepada mereka”. Kata “administrasi” juga berasal dari kata “*administratitio*” (*to administer*). Kata *to administer* dapat berarti *to manage* (mengelola) dan *to direct* (menggerakkan). Ini berarti administrasi merupakan kegiatan mengelola atau menggerakkan.

Menurut Harbani Pasolong (2017 : 8), mendefinisikan bahwa administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien, dan rasional. Menurut Chandler & Plano (dalam Pasolong, 2017 : 8), mendefinisikan bahwa administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Menurut Siagian (dalam Pasolong, 2017 : 3), mendefinisikan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun Teori Administrasi menurut William L. Morrow (dalam Pasolong, 2017 : 16), sebagai berikut : Pertama, Teori Deskriptif adalah teori yang menggambarkan apa yang nyata terjadi dalam sesuatu organisasi dan memberikan

postulat mengenai faktor-faktor yang mendorong orang berperilaku. Kedua, Teori Perspektif adalah teori yang menggambarkan perubahan-perubahan di dalam arah kebijakan publik, dengan mengeksploitasikan keahlian birokrasi. Penekanan teori ini adalah untuk melakukan pembaharuan, melakukan koreksi dan memperbaiki proses pemerintahan. Ketiga, Teori Normatif pada dasarnya teori ini mempersoalkan peranan birokrasi. Apakah peranan birokrasi dipandang di dalam pengembangan kebijakan dan pembangunan politik, ataukah peranan birokrasi seharusnya dimantapkan, diperluas atau dibatasi. Teori ini juga mencoba untuk menjawab pertanyaan elementer yaitu apakah administrator publik seharusnya membela dan melindungi kepentingan sendiri, apakah administrator publik seharusnya membuat rencana yang komprehensif untuk menghemat pengguna sumber-sumber yang ada, dan apakah seorang birokrat melakukan *lobby* (pendekatan) dalam rangka merencanakan kebijakan yang dimaksud untuk memecahkan masalah energi.

Menurut Chandler (dalam Pasolong, 2017 : 8), mendefinisikan bahwa administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Menurut Nicholas Henry (dalam Pasolong, 2017 : 9), mendefinisikan administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektifitas, efisien dan pemenuhan kebutuhan

masyarakat secara lebih baik.

Menurut Nicholas Henry (dalam Pasolong, 2013 : 56) mendefinisikan bahwa administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap perintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.

2.1.2 Teori/Konsep Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa Yunani "*organon*" yang berarti "alat" atau "sarana". Mendasarkan pada pengertian tersebut, penganut aliran ini mengatakan bahwa organisasi merupakan sarana (*means*) untuk mencapai suatu sasaran (*ends*). Menurut Daft (dalam Rohman, 2018 : 96), mendefinisikan bahwa organisasi adalah sekumpulan (*social entites*) yang memiliki suatu tujuan serta dirancang secara sengaja untuk beraktifitas yang dikoordinasikan secara sistematis serta terbuka dan terkait dengan lingkungan eksternal.

Menurut Robbins (dalam Rahman, 2018 : 98), mendefinisikan bahwa organisasi adalah sebagai kumpulan entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas secara bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus menerus berupaya mencapai suatu sasaran.

Menurut Hasibuan (2011 : 120), mendefinisikan bahwa organisasi adalah suatu sistem persikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins (dalam Torang, 2016 : 25), menyatakan bahwa organisasi adalah suatu entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan

batas yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.

Menurut Syamsir (dalam Torang, 2016 : 25), menyatakan bahwa organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang disalin untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Wijayanti (dalam Rohman, 2018 : 97), mendefinisikan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Trecker (dalam Torang, 2016 : 25), menyatakan bahwa organisasi adalah perbuatan atau proses yang menghimpun atau mengatur kelompok-kelompok yang saling berhubungan dari bagian menjadi suatu keseluruhan yang bekerja.

Menurut Budihardjo (dalam Rohman, 2018 : 96), mendefinisikan bahwa semua organisasi memiliki visi, misi, dan sasaran yang ingin dicapai. Sasaran tersebut kemusian lazim dikenal sebagai keefektifan organisasi (*organizational effectiveness*).

Pada umumnya, organisasi diklasifikasikan dalam beberapa bentuk berdasarkan struktur yang digunakan sebagai berikut :

1. Organisasi Lini (*Line Organization*)

Menurut Herujito (dalam Rohman, 2018 : 105), menyatakan organisasi jenis ini efektif untuk organisasi atau perusahaan-perusahaan yang belum

berkembang. Setiap atasan diminta pengetahuan dan pandangnya yang luas sebab beliau tidak mempunyai pembantu ahli yang dapat memberikan nasehat atau saran dari berbagai bidang keahlian yang cukup kegiatan organisasi tersebut.

2. Organisasi Staf (*Staff Organization*)

Menurut Kristiadi (dalam Rohman, 2018 : 108), mendefinisikan bahwa organisasi staf merupakan organisasi yang hanya mempunyai hubungan dengan pucuk pimpinan dan mempunyai fungsi memberikan bantuan, baik berupa pikiran maupun bantuan lain demi kelancaran tugas kepemimpinan dalam mencapai tujuan secara keseluruhan. Bentuk organisasi ini tidak memiliki garis komando kebawah/ ke daerah-daerah.

3. Organisasi Lini dan Staf (*Line and Staff Organization*)

Organisasi Lini dan Staf (*Line and Staff Organization*) diciptakan oleh Harrington Emerson. Organisasi Lini dan Staf merupakan kombinasi organisasi lini, azas komando dipertahankan tetapi dalam kelancaran tugas pimpinan dibantu oleh para staf, yang dalam hal ini staf berperan memberi masukan, bantuan pikiran, saran-saran, data informasi yang dibutuhkan oleh pimpinan atau oleh bidang masing-masing.

4. Organisasi Fungsional (*Functional Organization*)

Diciptakan oleh Frederick W. Taylor, organisasi ini disusun berdasarkan sifat dan macam pekerjaan yang harus dilakukan, masalah pembagian kerja merupakan masalah yang menjadi perhatian yang sungguh-sungguh.

5. Organisasi Lini dan Fungsional (*Line and Functional Organization*)

Organisasi Lini dan Fungsional (*Line and Functional Organization*) merupakan suatu bentuk organisasi di mana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada perkepal unit di bawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu.

Secara sederhana organisasi dapat diberi pengertian sebagai suatu sistem yang saling berpengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Lengkapnya dapat dinyatakan sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, sehingga setiap anggotanya memiliki fungsi dan tugas masing-masing, utamanya dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

2.1.3 Teori/Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* (bahasa latinnya : *manus*) yang berarti memimpin, menangani, mengatur atau membimbing. Manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dalam memberikan pengertian manajemen, penulis menggunakan dua pendekatan yang lazim digunakan, yaitu pengertian secara *etimologi* dan pengertian secara *terminologi*. Secara etimologi merupakan ilmu ketatabahasaan yang menekan pada arti sesungguhnya yang terkandung dalam suatu kata berdasarkan asal mula atau asal usulnya yang disepakati oleh masyarakat dalam tatanan sistem politik tertentu. Secara terminologi dipandang sebagai kata yang digunakan untuk mengistilahkan satu kata atau lebih yang sudah mengalami

pergeseran arti dari arti sesungguhnya yang digunakan oleh tatanan masyarakat dalam sistem politik tertentu.

Menurut Stoner dan Wankel (dalam Manullang, 2011 : 95), mendefinisikan bahwa manajemen secara harfiah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Gibson, Donnelly dan Ivancevich (dalam Mukarom, 2015 : 80), mendefinisikan bahwa manajemen adalah sebagai proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mengoordinasikan berbagai aktivitas lain untuk mencapai hasil yang tidak bisa dicapai apabila satu individu bertindak sendiri.

Menurut Hasibuan (2009 : 1) , mendefinisikan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Menurut Hasibuan (2009 : 1), mendefinisikan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Atmosudirdjo (dalam Rohman, 2018 : 12), mendefinisikan bahwa manajemen merupakan pengendalian dan pemanfaatan dari semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta (suatu yang harus dicapai) atau tujuan kerja yang

tertentu.

Adapun unsur-unsur manajemen menurut Rohman (2018 : 15), secara sederhana dapat dimaknai sebagai suatu elemen pokok yang harus ada didalamnya, manajemen tidak akan sempurna bahkan tidak dapat dikatakan sebagai manajemen tanpa kehadiran elemen-elemen pokok tersebut. Dengan kata lain, bahwa manajemen tersusun atas elemen-elemen pokok tersebut yang menjadi satu kesatuan dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Menurut Phiffner Jonh F. Dan Presthus Robert V. (dalam Rohman, 2018 : 15), menyatakan bahwa ada lima unsur pokok dalam manajemen yang dikenal dengan 5M, yaitu : *Men* (manusia/orang), *Money* (uang), *Materials* (material), *Machines* (mesin), dan *Methods* (metode/cara).

Menurut George R.Terry (dalam Ruslan, 2016 : 1), mendefinisikan bahwa manajemen sebagai sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dari definisi manajemen di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa fungsi pokok dan tahapan-tahapan dalam manajemen merupakan suatu proses yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) meliputi; penetapan tujuan dan standar, penentuan aturan dan prosedur, pembuatan rencana serta ramalan (prediksi) apa yang akan terjadi.
2. Pengorganisasian (*organising*) meliputi; pemberian tugas terpisah kepada

masing-masing pihak, membentuk bagian, mendelegasikan dan menetapkan jalur wewenang, mendelegasikan dan menetapkan sistem komunikasi, serta mengoordinir kerja setiap karyawan dalam satu tim yang solid dan terorganisasi.

3. Penyusunan Formasi (*staffing*) meliputi; menentukan persyaratan personil yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, menentukan *job description* dan persyaratan teknis suatu pekerjaan, melakukan penilaian dan pelatihan termasuk didalamnya pengembangan kualitas dan kuantitas karyawan sebagai acuan untuk penyusunan setiap fungsi dalam manajemen organisasi.
4. Memimpin (*leading*) meliputi; membuat orang lain melaksanakan tugasnya, mendorong dan memotivasi bawahan, serta menciptakan iklim atau suasana pekerjaan yang kondusif-khususnya dalam metode komunikasi dari atas ke bawah atau sebaliknya sehingga timbul saling pengertian dan kepercayaan yang baik. Menumbuhkembangkan disiplin kerja dan *sence of belonging* (rasa memiliki) pada setiap karyawan dan jajaran manajemen (*pulic internal*).
5. Pengawasan (*controlling*) fungsi terakhir manajemen ini mencakup; persiapan suatu standar kualitas dan kuantitas hasil kerja, baik berbentuk produk maupun jasa yang diberikan perusahaan/organisasi dalam upaya pencapaian tujuan, produktivitas dan terciptanya citra yang positif.

Adapun dasar-dasar dari manajemen yaitu: adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal, adanya tujuan bersama serta kepentingan

yang sama yang akan dicapai, adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur, adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik, adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang dikerjakan, dan adanya *human organization*.

2.1.4 Teori/Konsep Manajemen Organisasi

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berkembang sekitar abad ke-19. Pada saat itu mulai ada tulisan-tulisan mengenai manajemen, seperti tulisan John Robert Beishline yang berusaha memecahkan permasalahan-permasalahan manajemen. Dalam hal tersebut John Robert Beishline mengelompokkan manajemen menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Manajemen Konvensional, yaitu sering disebut dengan manajemen tradisional, karena lebih mendasarkan pada tradisi-tradisi atau hal-hal yang dilakukan sebelum-sebelumnya dalam pengambilan keputusan organisasi.
2. Manajemen Sistematis, yaitu suatu langkah yang diterapkan menuju manajemen berdasarkan ilmu. Didalam memecahkan suatu masalah yang dihadapi organisasi, seorang manajer/pimpinan bertindak berdasarkan pengalaman pribadinya dan pengalaman orang lain.
3. Manajemen Sacara Ilmu, yaitu manajemen yang menetapkan dengan seksama persoalan-persoalan yang dihadapi, membuat suatu ukuran sebagai pedoman untuk bekerja, mengumpulkan bahan-bahan untuk mencapai cara pemecahan suatu masalah dalam sementara waktu, serta memeriksa kembali cara pemecahannya tersebut sebelum dilaksanakan.

Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok

dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (*process oriented*) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, tidak akan ada organisasi yang akan sukses apabila tidak menggunakan manajemen yang baik.

Menurut Hasibuan (dalam Torang, 2016 : 165), mendefinisikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur peroses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Miller (dalam Torang, 2016 : 167), mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan bagi orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang diinginkan.

Menurut Syamsir Torang (2016 : 165), mendefinisikan bahwa organisasi merupakan wadah terhadap proses administrasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan manajemen untuk meng-*energize* proses agar *output* dan *outcome* yang diinginkan dapat dicapai.

Menurut Herujito (dalam Rohman, 2018 : 98), mendefinisikan organisasi dengan dua cakupan, yaitu :

1. Organisasi sebagai wadah, lembaga atau kelompok fungsional ketika proses manajemen berlangsung.
2. Organisasi sebagai wadah pembentukan tingkah laku hubungan antara-

manusia secara efektif, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta memberikan kondisi lingkungan tertentu untuk pencapaian tujuan organisasi.

Eksistensi manajemen dalam organisasi menjadi sangat penting, karena tanpa manajemen tidak akan ada tujuan organisasi yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentu sangat ditentukan oleh kompetensi individu yang mengendalikan manajemen atau disebut sebagai manajer. Manajer menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan untuk mengefektifkan proses dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi semaksimal mungkin.

2.1.5 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktifitas dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2013 : 54), mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan

sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Menurut Wibowo (2013 : 98), mendefinisikan bahwa Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya MSDM berarti mengurus sumber daya manusia yang berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Menurut Hasibuan (2009 : 10), mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Nawawi (2015 : 40), mendefinisikan bahwa sumber daya manusia dapat diketengahkan kedalam tiga pengertian, yaitu:

1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan

sebagai potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi.

Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan, dan strategi organisasi.

2.1.6 Teori/Konsep Desa

Menurut Santoso (2006 : 2), mendefinisikan bahwa secara historis desa merupakan embrio bagi terbentuknya masyarakat politik dan pemerintah di Indonesia. Secara Etimologi kata desa berasal dari bahasa Sanskerta, *Deca* yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau *village* yang diartikan sebagai “*a groups of houses or shops in a country area, smaller than and town*”. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengurus rumah tangganya berdasarkan hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui dalam Pemerintahan Nasional yang berada di Daerah Kabupaten.

Menurut Widjaja (2017 : 2), mendefinisikan bahwa otonomi daerah adalah upaya memaksimalkan hasil yang akan dicapai sekaligus menghindari kerumitan dan hal-hal yang menghambat pelaksanaan otonomi daerah.

Menurut Rusyan (2017 : 8), mendefinisikan desa adalah wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat, termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai organisasi pemerintah terendah langsung di bawah camat dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri.

Menurut Rusyan (2018 : 8), mendefinisikan bahwa desa produktif adalah desa yang masyarakatnya memiliki kemauan dan kemampuan memanfaatkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara kreatif dan inovatif untuk menciptakan nilai tambah dan meningkatkan produktifitas pedesaan.

Menurut Widjaja (2003 : 3), mendefinisikan bahwa desa adalah suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan ahli berdasarkan hak asal usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai pemerintahan desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratis dan pemberdayaan masyarakat. Penyelenggaraan pemerintah desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan pemerintah, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Kepala desa bertanggung jawab kepada Badan Perwakilan Desa dan menyampaikan laporan pelaksanaan tersebut kepada bupati.

Menurut Widjaja (2017 : 4), mendefinisikan bahwa desa adalah cikal bakal terbentuknya masyarakat politik dan pemerintahan di Indonesia jauh

sebelum negara-bangsa ini terbentuk. Desa merupakan instuti yang otonom dengan tradisi, adat istiadat dan hukumnya sendiri serta relatif mandiri.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979, tentang desa adalah suatu wilayah yang ditempati sejumlah penduduk sebagai suatu kesatuan masyarakat yang didalamnya merupakan kesatuan hukum yang memiliki organisasi pemerintah terendah langsung di bawah camat, dan berhak menyelenggarakan rumah tangga sendiri (otonomi) dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan demikian pemerintah daerah Kabupaten Kuantan Singingi harus menerapkan faktor-faktor wewenang desa yang telah dirancang dalam Peraturan Daerah atau Peraturan Bupati. Suatu desa memiliki kewenangan untuk mengurus dan mengatur kepentingan masyarakatnya sesuai dengan kondisi dan sosial budaya setempat, maka posisi desa yang memiliki otonomi asli sangat strategis sehingga memerlukan perhatian yang seimbang terhadap penyelenggaraan Otonomi Daerah. Karena dengan Otonomi Daerah yang kuat akan mempengaruhi secara signifikan perwujudan Otonomi Daerah.

Menurut Rusyan (2018 : 8), mendefinisikan desa adalah suatu kesatuan yang berlangsung dinamik dan dalam implementasinya. Adapun elemen atau komponen yang terkandung dalam desa produktif adalah sebagai berikut :

1. Aktor, adalah seseorang, sekelompok orang, atau suatu badan hukum yang melakukan suatu proses mediasi atau pergerakan untuk melakukan suatu perubahan yang terencana dengan baik, berdasarkan kaidah pembangunan atau hanya sekedar pengalaman hidupnya.

2. Sistem produksi, suatu sistem dengan manusia, teknologi, manajemen, organisasi produksi berada dalam suatu proses memproduksi barang dan jasa dengan tingkat efisiensi dan efektifitas tertentu yang membawa keberuntungan bagi pihak yang terlibat.
3. Keterpaduan, merupakan suatu gambaran yang menunjukkan sifat kebersamaan, baik arti keserasian dalam peranan masing-masing pendukung maupun koordinasi sinergi sesama sistem yang saling berinteraksi dan mendukung cita yang lebih besar.
4. Administrasi, merupakan salah satu perangkat yang dibutuhkan dalam rangka pengembangan kelengkapan administrasi berupa: profil dan proposal pengembangannya, surat keterangan desa berupa penjelasan adanya kegiatan yang dimaksud dan dibina oleh pihak non pemerintah, dan sebagainya.
5. Substansi, merupakan hal yang berkenaan dengan kegiatan yang diajukan hubungannya dengan produktivitas pedesaan, penentuan hal ini tentu saja mempertimbangkan sifat kegiatan, apakah masih berupa rintisan, atau pengembangan, atau pun berupa pelestarian kultur yang karena pendekatan dengan teknologi.

2.1.7 Teori/Konsep Produktivitas

Anwar (2015 : 4) Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber- sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk

memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Anwar (2015 : 44) Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada diperusahaan atau instansi pemerintah. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin

4. Pengembangan diri

Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi

5. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output

(barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh. Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Basu Swasta (2002 : 281).

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2005: 128). Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang

produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

2.1.8 Teori/Konsep Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (dalam Pasolong, 2017 : 203) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2006)

mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Kinerja karyawan berkontribusi pada pertumbuhan dari organisasi khususnya karena mereka dapat menerapkan dalam kombinasi kompetensi dan keahlian yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Griffin Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Septianto (2010 : 25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.

4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan:

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2011 : 552) yaitu:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
6. Untuk pembeda karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja,
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.

c. Dimensi Kinerja Karyawan:

Empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja menurut Sudarmanto (67 : 2009), yaitu :

1. Kualitas merupakan tingkat kesalahan,kerusakan dan kecermatan.

2. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan.
 3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu merupakan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan juga waktu kerja efektif.
 4. Kerjasama dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan.
- d. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
- Menurut Mangkunegara (2001 : 67), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:
1. Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
 2. Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
 3. Efektifitas dan Efisiensi
Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicariu kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.
 4. Wewenang (Otoritas)
Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu

kegiatan sesuai kontribusinya.

5. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

6. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

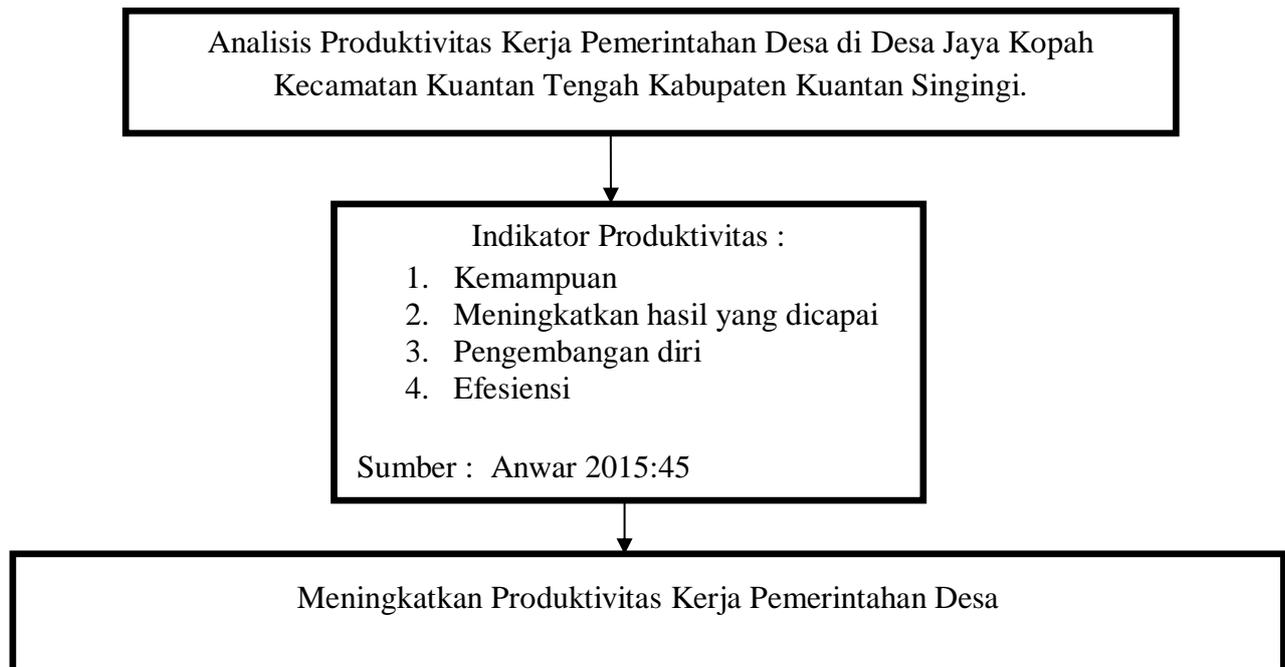
e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis yaitu:

1. Kuantitas: merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.
2. Kualitas: ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi
3. Keandalan: kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.
4. Kehadiran: keyakinan karyawan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.
5. Kemampuan bekerja sama: kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil
6. guna yang maksimal

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar II. 1: Kerangka pikir penelitian tentang Analisis Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi



Sumber Data : Modifikasi Peneliti, Tahun 2021.

2.3 HIPOTESIS KERJA

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang sebenarnya harus dibuktikan melalui data yang dikumpulkan (dalam Sugiyono 2017:183) berdasarkan latar belakang diatas hipotesis penulis terhadap penelitian ini adalah Analisis Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

2.4 DEFENISI OPERASIONAL

2.4.1 Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan

untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

2.4.2 Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2.4.3 Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

2.4.4 Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di dapatkan.

2.4.5 Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.5 Konsep Variabel

Konsep Variabel Analisis Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
Kedisiplinan	Produktivitas Kerja	Kemampuan	a. Keterampilan	a.Sangat Baik b.Baik c.Cukup Baik d.Kurang

				Baik e.Tidak Baik
			b. Profesionalisme	a.Sangat Baik b.Baik c.Cukup Baik d.Kurang Baik e.Tidak Baik
		Meningkatkan hasil yang di capai	a. Hasil Pekerjaan	a.Sangat Baik b.Baik c.Cukup Baik d.Kurang Baik e.Tidak Baik
			b. Kreatifitas	a.Sangat Baik b.Baik c.Cukup Baik d.Kurang Baik e.Tidak Baik
		Pengembangan Diri	a Tantangan	a.Sangat Baik b.Baik c.Cukup Baik d.Kurang Baik e.Tidak Baik
			b Harapan	a.Sangat Baik b.Baik c.Cukup Baik d.Kurang

				Baik e.Tidak Baik
		Efiseinsi	a perbandingan hasil	a.Sangat Baik b.Baik c.Cukup Baik d.Kurang Baik e.Tidak Baik
			b Sumber Daya	a.Sangat Baik b.Baik c.Cukup Baik d.Kurang Baik e.Tidak Baik

Sumber Data : Modifikasi Peneliti, Tahun 2021.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tipe penelitian berdasarkan observasi ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012 : 13), menyatakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakuakn untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Menurut Sujarweni (2019 : 39), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Pendekatan ini digunakan karena sesuai dengan objek dan pokok permasalahan yang akan diteliti yang memerlukan suatu pengamatan dan pemahaman yang cermat dan seksama terhadap objek yang akan diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017 : 80), menyatakan populasi adalah wilayahgeneralisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristiktertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017 : 81), menyatakan bahwa samapel adalah bagian

dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah penduduk Desa Jaya Kopah yang berpotensi menjadi responden adalah seluruh penduduk yang berada dalam rentan usia ≥ 21 tahun. Menurut Sujarweni (2019 : 66) salah satu cara yang dapat digunakan untuk menentukan besaran sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 e² = Tingkat Kesalahan (10%)

$$n = \frac{1567}{1 + 1567 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{1567}{1 + 1567 (0,01)}$$

$$n = \frac{1567}{1 + 15.67}$$

$$n = \frac{1567}{16.67}$$

$$n = 94.00$$

$$n = 94 \text{ Responden}$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 responden

Tabel III.1 Tebel Populasi dan Sampel penelitian tentang Analisis Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Desa	1	1	100%
2	Sekretaris Desa	1	1	100%
3	Kepala Urusan Keuangan	2	1	50%
4	Kepala Seksi	2	1	50%
5	Kepala Dusun	4	1	25%
6	RW	3	1	34%
7	RT	5	1	20%
8	Ketua Pemuda	1	1	100%
9	Masyarakat	1567	94	0,0599%
Jumlah		1586	102	

Sumber : Data Lapangan 2021

Untuk populasi dan sampel Perangkat Desa Peneliti menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2017 : 85) mendefinisikan *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk masyarakat peneliti menggunakan teknik penarikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Sujarweni (2019 : 66), mendefinisikan rumus slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.

Menurut Sugiyono (2017 : 92), mendefinisikan bahwa skala pengukuran adalah kesepkatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengukuran Skala *Likert* atau sama dengan teknik pengukuran secara skor yang disederhanakan terhadap variabel penelitian maupun indikator variabel penelitian. Adapun ukuran

variabel maupun indikator variabel dalam penelitian ini peneliti membagi kedalam 5 kategori penilaian yaitu : Sangat Baik dengan skor 5, Baik dengan skor 4, Cukup Baik dengan skor 3, Kurang Baik dengan skor 2, Tidak Baik dengan skor 1.

Apabila semua indikator penelitian berjalan dengan semaksimal mungkin, maka skor yang akan diberikan adalah skor 5 dengan penilaian Sangat Baik. Apabila dua indikator dari enam indikator tidak berjalan dengan baik, maka skor yang akan diberikan adalah 4 dengan penilaian Baik. Apabila tiga indikator dari enam indikator tidak berjalan dengan baik maka skor yang akan diberikan adalah 3 dengan penilaian Cukup Baik. Apabila empat indikator dari enam indikator tidak berjalan dengan baik, maka skor yang akan diberikan adalah 2 dengan penilaian Kurang Baik. Dan apabila semua indikator tidak berjalan dengan baik, maka skor yang akan diberikan adalah 1 dengan penilaian Tidak baik.

3.3 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017 : 261), menyatakan bahwa sumber data adalah subjek dari mana suatu data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat di peroleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Sumber Data Primer

Sumber Data Primer diperoleh dari hasil penelitian di lapangan secara langsung dan sebenarnya, dan pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah yang akan di bahas dalam hal ini adalah dengan Analisis Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten

Kuantan Singingi.

3.3.2 Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Untuk memperoleh dari sumber data sekunder menggunakan teknik :

3.3.2.1 Studi Pustaka

Studi Pustaka, yaitu bersumber dari hasil bacaan literatur atau buku-buku atau data terkait dengan topik penelitian.

3.3.2.2 Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu arsip-arsip, laporan tertulis atau daftar inventaris yang diperoleh terkait dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah terkait dengan Analisis Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi

3.5 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut, yaitu terdapat masalah mengenai produktivitas kinerja pemerintahan desa di desa jaya kopah seperti banyaknya keluhan masyarakat tentang kinerja aparatur desa dalam melayani masyarakat.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, baik data primer maupun

data sekunder, dipergunakan beberapa teknik :

3.6.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018 : 142), menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk di jawabnya.

3.6.2 Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2018 : 145), menyatakan observasi yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses bioogis dan psikologis.

3.6.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018 : 240), menyatakan dokumentasi adalah bisadalam bentuk tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang. Dari pendapat ini penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dokumentasi adalah caramemperoleh data dengan mempelajari atau mencatat dari dokumen-dokumen dan arsip yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.6.4 Triangulasi

Menurut Sugiyono (2017 :241) menyatakan bahwa tringulasi adalah sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkandari berbagai teknik pengumpulan data dengan tringulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

3.7 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan metode tabel frakuensi, yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikannya dalam bentuk angka-angka tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Untuk Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi ditentukan melalui pemberian skor sehingga menjadi suatu data kuantitatif dalam observasi ini untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan, maka peneliti menggunakan teknik pengukuran Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017 : 93), mendefinisikan Skala Likert adalah masing-masing jawaban responden di beri skor 1-5, dimana Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Kurang Baik (KB), dan Tidak Baik (TB), untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang didapat dengan rumus :

$$\text{interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut maka skala distribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel III.2 : Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden

No	Interval Kelas	Kategori Jawaban	Skor
1	1,00 - 1,80	Tidak Baik	1

2	1,81 - 2,60	Kurang Baik	2
3	2,61 - 3,40	Cukup Baik	3
4	3,41 - 4,20	Baik	4
5	4,21 - 5,00	Sangat Baik	5

Sumber Data : Sugiyono, 2017

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Kuantan Singingi

4.1.1 Sejarah Singkat Jaya Kopah

Desa JAYA adalah salah satu desa dari 6 desa di kenegerian Kopah. Pemekaran desa JAYA Pada tahun 1982, desa JAYA merupakan desa interline dan desa pertumbuhan yang wilayah luas di 6 desa kenegerian kopah dan penduduk terbanyak dibandingkan dengan desa yang ada di wilayah kecamatan Kuantan Tengah.

Desa JAYA dalam kepemimpinan dan panutan masyarakat pada 2 periode di pimpin oleh Syamsuman (Alm), dilanjutkan melalui pemilihan oleh rakyat terpilih Nursaman masa bakti 6 tahun, kemudian periode selanjutnya di pimpin oleh Amir Usman (Alm) selama 8 tahun, Pada tahun 2006 s/d 2012 di pimpin oleh Erdison dan sekretaris desa Rahman Ali, dan saat ini dipimpin oleh SETIADI YENDRA dengan Sekretaris desa YANTO. Pada tahun 2007 desa JAYA terpilih sebagai peringkat ke II desa terbaik Se-kuansing (SK bupati).

4.1.2 KONDISI UMUM DESA

a. Geografis

1. Letak dan Luas Wilayah

Desa JAYA merupakan salah satu dari 23 desa di wilayah Kecamatan Kuantan Kuantan Tengah, yang terletak \pm 8 Km dari pusat kota Kabupaten ke arah Timur dari kota kecamatan. Desa JAYA mempunyai luas wilayah seluas \pm 109 Ha. Serta berbatasan dengan :

- Sebelah Utara : Desa Munsalo Kopah
- Sebelah Selatan : Desa Titian Modang Kopah
- Sebelah Timur : Desa Titian Modang Kopah
- Sebelah Barat : Desa Kopah

1. Iklim

Iklim Desa JAYA sebagaimana desa-desa lain di wilayah Indonesia mempunyai iklim kemarau dan penghujan, hal tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap pola tanam yang ada di Desa JAYA Kecamatan Kuantan Kuantan Tengah.

b. Jumlah Penduduk

Desa JAYA mempunyai jumlah penduduk 1.567 Jiwa terdiri dari Laki - Laki : 765 Jiwa dan Perempuan : 804 Jiwa atau 443 KK, yang tersebar dalam 3 wilayah Dusun dengan perincian sebagaimana tabel ;

KETERANGAN	DUSUN LINJUANG	DUSUN MURBAI	DUSUN BUKIT TERMENUNG	JUMLAH
KK	134	176	133	443
JIWA	491	612	466	1569

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan masyarakat Desa JAYA adalah sebagai berikut

Tabel -2: Tingkat Pendidikan

Pra Sekolah	SD	SLTP	SLTA	Sarjana	DII
252 Orang	458 Orang	349 Orang	302 Orang	102 Orang	304 Orang

d. Mata Pencaharian

Karena Desa JAYA merupakan desa pertanian, maka sebagian besar penduduknya bermata pencaharian petani sebagai Desa JAYA selengkapnya sebagai berikut.

Tabel -3: Mata Pencaharian

Petani	Pedagang	PNS/Honorir	Buruh
667	94	87	43

e. Pola Penggunaan Tanah

Penggunaan tanah di Desa JAYA sebagian besar diperuntukan untuk tanah perumahan, Pertanian, perkebunan, dan perikanan sedangkan sisanya untuk tanah kering yang merupakan bangunan dan fasilitas-fasilitas lainnya.

f. Pemilikan ternak

Jumlah kepemilikan ternak oleh penduduk Desa JAYA adalah sebagai berikut:

Tabel -4 : Kepemilikan Ternak

Ayam/itik	Kambing	Sapi	Kerbau	Lain-lain
130	40	93	150	80

g. Sarana dan Prasarana Desa

Kondisi sarana dan prasarana umum Desa JAYA secara garis besar adalah sebagai

berikut: **Tabel -5 : Prasarana Desa**

Kantor Desa	Jalan Kab.	Jalan Kec.	Jalan Desa	Mesjid	Surau	MD A	PAUD	TK	PONPES	SD
1 Unit	± 3 Km	± 3 Km	±3.700 kM	1 Unit	4 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit

h. Keadaan Ekonomi

Kondisi ekonomi masyarakat Desa JAYA secara kasat mata terlihat jelas perbedaannya antara Rumah Tangga yang berkategori miskin, sangat miskin, sedang dan kaya. Hal ini disebabkan karena mata pencahariannya di sektor-sektor usaha yang berbeda-beda pula, sebagian besar di sektor non formal seperti Petani, pedagang, buruh tani, dan di sektor formal seperti PNS pemda, Honorir, guru, tenaga medis.

4.1.3 KONDISI PEMERINTAH DESA

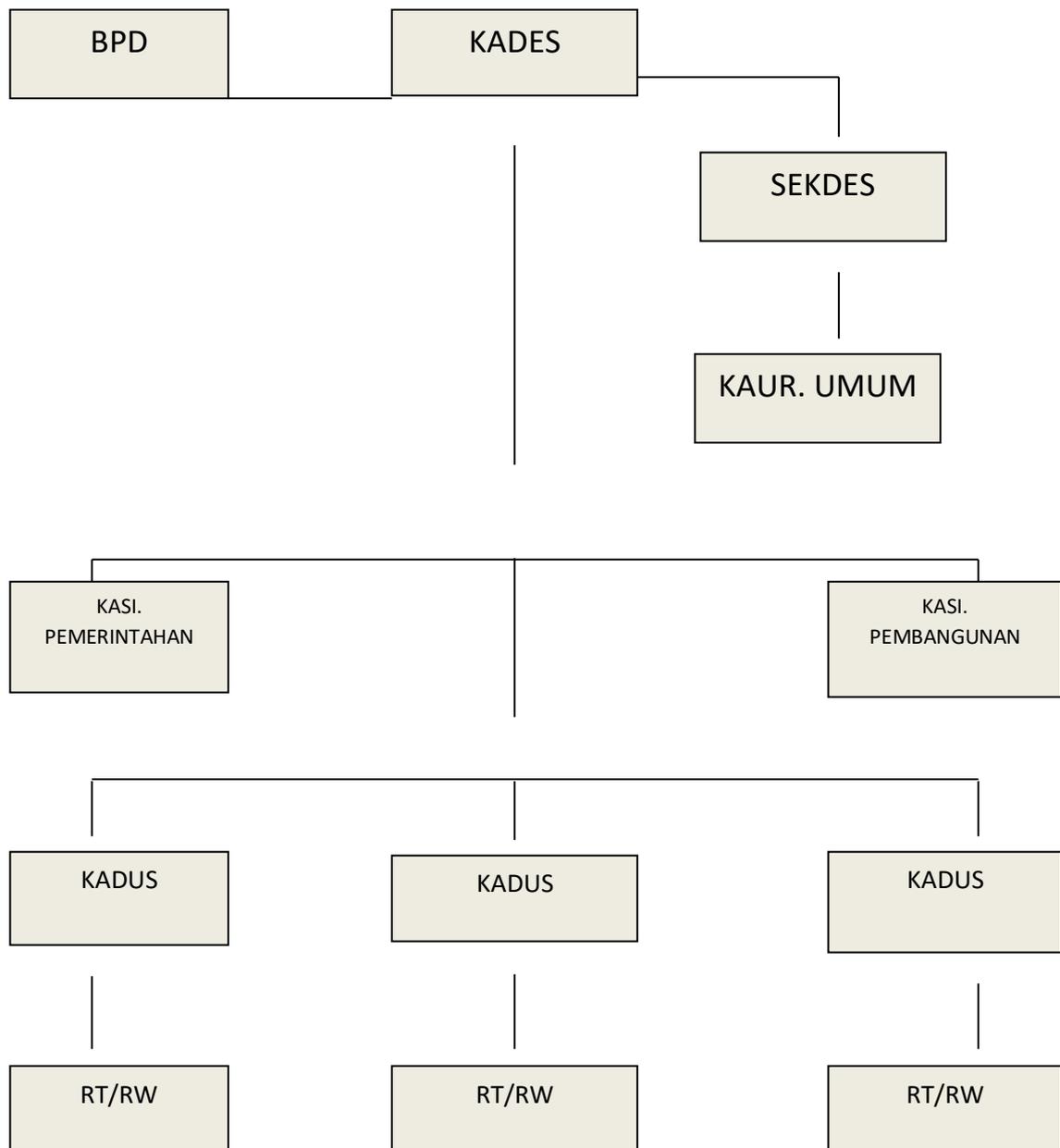
4.1.3.1 Pembagian Wilayah Desa

Pembagian wilayah Desa JAYA dibagi menjadi 3 dusun, yaitu Dusun MURBAI, Dusun LINJUANG, Dusun BUKIT TERMENUNG, Dimana setiap dusun ada yang mempunyai wilayah pertanian dan perkebunan, sementara pusat Desa berada di Dusun Murbai dan Bukit Termenung, dan setiap dusun dipimpin oleh seorang Kepala Dusun (Kadus) dan dibantu oleh 3 (Empat) Orang RT serta 1 (satu) orang RW.

4.1.4 Struktur Organisasi Pemerintah Desa (SOPD)

Struktur Organisasi Desa JAYA Kecamatan Kuantan Tengah menganut Sistem Kelembagaan Pemerintahan Desa dengan Pola Minimal, selengkapnya disajikan dalam gambar sebagai berikut :

**Gambar Skema : SOPD (Satuan Organisasi Perangkat Daerah) Desa Jaya Kecamatan
Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi**



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Responden yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Desa Jaya Kopah Dan Masyarakat Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun semua data yang diberikan responden kemudian dikumpulkan berdasarkan klarifikasi jenisnya, setelah itu dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan kemudian ditabulasikan kedalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan uraian sebagai berikut:

5.1.1 Responden Menurut Tingkat Umur

Tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel V.1 Klarifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

Kelompok Umur	Jumlah	
	Orang	Persentase (%)
20 s/d 30	58	52
31 s/d 40	25	23
41 s/d 50	16	18
51 s/d 60	3	7
Jumlah	94	100

Sumber : Data olahan lapangan, tahun 2021

Dari tabel V.1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berusia 20 s/d 30 tahun sebanyak 58 orang (52%), umur 31 s/d 40 tahun sebanyak 25 orang (23%), umur 41 s/d 50 tahun sebanyak 16 orang (18%) dan umur 51 s/d

60 tahun sebanyak 3 orang (7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu umur 20 s/d 30 tahun.

5.1.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Uraian identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.2 Klarifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Orang	Persentase (%)
Laki-laki	58	58
Perempuan	44	42
Jumlah	102	100

Sumber : Data olahan lapangan, tahun 2021

Data dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki 58 orang (58%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 44 orang (42%).

5.1.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Ditinjau dari tingkat pendidikan maka responden dapat dilihat lebih jelas pada tabel ini.

Tabel V.3 Klarifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	
	Orang	Persentase (%)
SLTP	14	13
SLTA	75	75
Akademi/ Perguruan Tinggi	13	12
Jumlah	102	100%

Sumber : Data Olahan lapangan tahun 2021

Berdasarkan tabel V.3 diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden untuk berpendidikan untuk tingkat pendidikan SLTP berjumlah 14 orang (13%), untuk tingkat pendidikan SLTA berjumlah 75 orang (75%), dan untuk tingkat

pendidikan Akademi/ Perguruan Tinggi berjumlah 13 orang (12%). Maka dapat diakumulasikan bahwa tingkat pendidikan SLTA lebih dominan.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1 Indikator Keterampilan

Pelaksanaan tugas pelayanan dalam struktur organisasi tidak selamanya berjalan dengan baik seperti yang diharapkan, terkadang dalam pelaksanaannya aparat pemerintahan mengalami kendala-kendala atau faktor penghambat, namun disamping itu adapula faktor-faktor yang menjadi pendukung jalannya prosedur pelayanan. Demikian halnya pelaksanaan produktivitas pemerintahan yang ada di daerah-daerah lain, pelaksanaan produktivitas pemerintah yang berlangsung di Desa Jaya Kopah dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, baik itu faktor yang menjadi pendukung jalannya pelayanan namun faktor yang kemudian menjadi penghambat pelayanan itu sendiri.

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu bagaimana tingkat keterampilan Aparatur Desa dalam menyelesaikan pekerjaan? Tanggapan responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel V.4 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Aparatur Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi..

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	37	185	36	3,97
2	Efektif	4	38	152	38	
3	Cukup Efektif	3	17	51	16	
4	Kurang Efektif	2	6	12	6	
5	Tidak Efektif	1	4	4	4	
	Jumlah		102	404	100	

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama adalah sebanyak 37 orang (36%) responden yang berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 38 orang (38%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 17 orang (16%). Selanjutnya pada kategori kurang efektif sebanyak 6 orang (6%) responden, dan untuk kategori tidak efektif sebanyak 4 orang (4%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,97 yang ada pada skala interval 3,41 – 4,20, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap tingkat keterampilan Aparatur Desa dalam menyelesaikan tugas di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah efektif.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan kedua yaitu profesionalisme aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat? Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 Tanggapan Responden Terhadap profesionalisme aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi..

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	10	50	10	3,20
2	Efektif	4	26	104	25	
3	Cukup Efektif	3	42	126	41	
4	Kurang Efektif	2	23	46	23	
5	Tidak Efektif	1	1	1	1	
Jumlah			102	327	100	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua adalah sebanyak 10 orang (10%) responden berada pada

kategori Sangat Efektif. Pada kategori Efektif sebanyak 26 orang (25%) responden, sedangkan pada kategori Cukup Efektif sebanyak 42 orang (41%) responden. Pada kategori kurang Efektif sebanyak 23 orang (23%) responden, dan pada kategori tidak Efektif sebanyak 1 orang (1%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,20 yang berada pada skala interval 2,61 -3,40, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap profesionalisme aparatur desa dalam memberikan pelayanan adalah Cukup Efektif.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ketiga yaitu semangat kerja aparatur desa dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut selesai dengan cepat dan baik? Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 Tanggapan Responden Terhadap semangat kerja aparatur desa dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut selesai dengan cepat dan baik

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	14	70	13	3,20
2	Efektif	4	29	116	28	
3	Cukup Eektif	3	26	78	25	
4	Kurang Efektif	2	30	60	31	
5	Tidak Efektif	1	3	3	3	
Jumlah			102	327	100	

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua adalah sebanyak 14 orang (13%) responden berada pada kategori Sangat Efektif. Pada kategori Efektif sebanyak 29 orang (28%) responden, sedangkan pada kategori Cukup Efektif sebanyak 26 orang (25%) responden. Pada kategori kurang Efektif sebanyak 30 orang (31%) responden, dan

pada kategori tidak Efektif sebanyak 3 orang (3%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,20 yang berada pada skala interval 2,61 -3,40, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden semangat kerja aparatur desa dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut selesai dengan cepat dan baik adalah Cukup Efektif.

Dari penjabaran tanggapan responden terhadap 3 (tiga) kategori pertanyaan tentang indikator keterampilan dan berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.7 : Rekapitulasi Indikator Keterampilan di Pemerintahan Desa Desa Jaya Kopah

No	Pertanyaan	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SE	E	CE	KE	TE		
1	Bagaimana tingkat keterampilan Aparatur Desa dalam menyelesaikan pekerjaan ?	37	38	17	6	4	102	3,97
2	Bagaimana profesionalisme Aparatur Desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ?	10	26	42	23	1	102	3,20
3	Bagaimana semangat kerja aparatur desa dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut selesai dengan cepat dan baik?	14	29	26	30	3	102	3,20
Jumlah		61	93	85	59	8	294	3,45
Jumlah Responden		20	31	29	20	2	102	
Persentase (%)		20	30	28	20	2	100	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Keterampilan adalah sebanyak 20 orang (20%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 31 orang (30%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 29 orang (28%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 20 orang (20%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 2 orang (2%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,45 yang berada pada skala interval 3,41– 4,20, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator Keterampilan adalah efektif.

Pada indikator Keterampilan yang diberikan oleh pemerintah Desa Jaya Kopah kepada masyarakat, peneliti menganalisis berdasarkan pada sebaran kuesioner didapat nilai rata-rata 3,45 yang berada pada skala interval Efektif, hal ini dapat dilihat pada tingkat keterampilan aparatur desa dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pembuatan surat-menyurat sudah dapat memberikan hasil yang memuaskan untuk masyarakat setempat. Pemerintah desa juga dapat berpartisipasi langsung dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat, hal ini merupakan tanggung jawab yang besar untuk pemerintah desa dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini tentu akan berpengaruh kepada kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah desa. Hal ini menyebabkan keterampilan aparatur desa yang ada di Kantor Desa Jaya Kopah sudah dapat dikatakan baik. Dilihat dari profesionalisme aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih

dikategorikan cukup efektif, karena masih banyaknya masyarakat yang mengeluh dengan pelayanan yang diberikan aparatur desa.

5.2.2 Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai merupakan tanggung jawab pimpinan atas pelayanan dan bagaimana aparatur desa dapat mengakhiri penilaian miring dari masyarakat. Tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan sangat harus diperhatikan agar terciptanya kepuasan masyarakat yang baik. Indikator meningkatkan hasil yang dicapai terdiri dari 3 (tiga) yaitu meningkatkan hasil yang dicapai, mengakhiri penilaian miring masyarakat, dan tanggung jawab.

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu bagaimana hasil pekerjaan yang dilakukan para aparatur desa? tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.8: Tanggapan Responden Terhadap Hasil pekerjaan yang dilakukan para Aparatur Desa.

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Baik	5	12	60	12	3,79
2	Baik	4	67	268	67	
3	Cukup Baik	3	16	48	16	
4	Kurang Baik	2	3	6	3	
5	Tidak Baik	1	4	4	2	
Jumlah			102	386	100	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas dapat di ketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama pada meningkatkan hasil yang dicapai sebanyak 12 orang (12%) responden yang berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif terdapat 67 orang (67%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif

sebanyak 16 orang (16%) responden. Selanjutnya pada kategori kurang efektif sebanyak 3 orang (3%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 4 orang (2%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,79 yang berapa pada skala interval 3,41 – 4,20, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan para aparatur Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah efektif.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan kedua yaitu bagaimana kreativitas dari aparatur desa untuk mengakhiri penilaian miring dari masyarakat? Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.9: Tanggapan Responden Terhadap kreativitas dari aparatur desa untuk mengakhiri penilaian miring dari masyarakat

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	15	75	15	2,08
2	Efektif	4	15	60	15	
3	Cukup Eektif	3	42	26	42	
4	Kurang Efektif	2	26	48	26	
5	Tidak Efektif	1	4	4	2	
Jumlah			102	213	100	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas dapat di ketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua pada meningkatkan hasil yang dicapai sebanyak 15 orang (15%) responden yang berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif terdapat 15 orang (15%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 42 orang (42%) responden. Selanjutnya pada kategori kurang efektif sebanyak 26 orang (26%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 4 orang (2%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 2,08 yang berapa pada skala interval 1-81– 2,60, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden

terhadap kreativitas dari aparatur desa untuk mengakhiri penilaian miring dari masyarakat adalah kurang efektif.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ketiga yaitu bagaimana aparatur desa dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat? Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.10 Tanggapan Responden Terhadap bagaimana aparatur desa dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	16	80	16	3,33
2	Efektif	4	27	108	27	
3	Cukup Eektif	3	36	108	35	
4	Kurang Efektif	2	21	42	20	
5	Tidak Efektif	1	2	2	2	
Jumlah			102	340	100	

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua adalah sebanyak 16 orang (16%) responden berada pada kategori Sangat Efektif. Pada kategori Efektif sebanyak 27 orang (28%) responden, sedangkan pada kategori Cukup Efektif sebanyak 36 orang (35%) responden. Pada kategori kurang Efektif sebanyak 21 orang (20%) responden, dan pada kategori tidak Efejtif sebanyak 2 orang (2%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,33 yang berada pada skala interval 2,61 -3,40, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap bagaimana aparatur desa dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat adalah Cukup Efektif.

Dari penjabaran tanggapan responden terhadap 3 (tiga) kategori pertanyaan tentang indikator meningkatkan hasil yang dicapai dan berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.11 : Rekapitulasi Meningkatkan Hasil Yang Dicapai di Pemerintahan Desa Jaya Kopah

No	Pertanyaan	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SE	E	CE	KE	TE		
1	bagaimana hasil pekerjaan yang dilakukan para aparatur desa ?	12	67	16	3	4	102	3,79
2	bagaimana kreativitas dari aparatur desa untuk mengakhiri penilaian miring dari masyarakat	15	15	42	26	4	102	2,08
3	bahwa tanggapan responden terhadap bagaimana aparatur desa dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat	16	27	36	21	2	102	3,33
Jumlah		43	109	94	50	10	294	3,06
Jumlah Responden		14	36	32	17	3	102	
Persentase (%)		14	35	31	17	3	100	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Meningkatkan Hasil Yang Dicapai adalah sebanyak 14 orang (14%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 36 orang (35%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 32 orang (31%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 17 orang (17%)

responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 3 orang (3%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,06 yang berada pada skala interval 2,61– 3,40, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai adalah Cukup Efektif.

Pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi peneliti menganalisis berdasarkan sebaran kuesioner didapat nilai rata-rata 3,06 yang berada pada skala interval Cukup Efektif, hal ini dapat dilihat bagaimana kreativitas aparatur desa untuk mengakhiri penilaian miring dari masyarakat masih rendah, aparatur desa masih kurang peduli terhadap keluhan dari masyarakat sehingga masih banyak masyarakat menilai bahwa dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan masih rendah, sehingga masyarakat masih kurang puas atas pelayanan yang diberikan oleh aparatur desa.

5.2.3 Indikator Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di dapatkan. Indikator Pengembangan diri terdiri dari 3 (tiga) yaitu cara menghadapi tantangan, memperbaiki pelayanan, dan urutan-urutannya.

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu bagaimana cara aparatur desa dalam menghadapi sebuah tantangan yang ada? dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.12: Tanggapan Responden Terhadap cara aparatur desa dalam menghadapi sebuah tantangan yang ada

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
----	----------	-------	------------------	------	---	-----------

1	Sangat Efektif	5	18	90	18	3,37
2	Efektif	4	37	148	36	
3	Cukup Eektif	3	14	42	14	
4	Kurang Efektif	2	31	62	30	
5	Tidak Efektif	1	2	2	2	
Jumlah			102	344	100	

Sumber : Data olahan lapangan, tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang cara aparatur desa dalam menghadapi sebuah tantangan yang ada adalah sebanyak 18 orang (18%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 37 orang (36%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 14 orang (14%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 31 orang (30%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 2 orang (2%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,37 yang berada pada skala interval 2,61– 3,40, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator cara aparatur desa dalam menghadapi sebuah tantangan yang ada adalah Cukup Efektif.

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan kedua yaitu bagaimana aparatur desa dalam mematuhi harapan masyarakat untuk memperbaiki pelayanan dari aparatur desa? dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13: Tanggapan Responden Terhadap bagaimana aparatur desa dalam mematuhi harapan masyarakat untuk memperbaiki pelayanan dari aparatur desa

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	29	145	29	3,62
2	Efektif	4	25	100	25	
3	Cukup Eektif	3	33	99	32	
4	Kurang Efektif	2	11	22	10	
5	Tidak Efektif	1	4	4	4	

Jumlah	102	370	100	
---------------	------------	------------	------------	--

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang bagaimana aparatur desa dalam mematuhi harapan masyarakat untuk memperbaiki pelayanan dari aparatur desa adalah sebanyak 29 orang (29%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 25 orang (25%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 33 orang (32%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 11 orang (10%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 4 orang (4%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,62 yang berada pada skala interval 3,41-4,20, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator tentang bagaimana aparatur desa dalam mematuhi harapan masyarakat untuk memperbaiki pelayanan dari aparatur desa adalah Efektif.

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan ketiga yaitu bagaimana prosedur pelayanan yang ada di kantor desa Jaya Kopah sudah terlaksana sesuai dengan urutan-urutannya? dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.14: Tanggapan Responden Terhadap bagaimana prosedur pelayanan yang ada di kantor desa jaya kopah sudah terlaksana sesuai aturan-aturannya

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	17	85	16	2,49
2	Efektif	4	33	132	33	
3	Cukup Eektif	3	37	111	36	
4	Kurang Efektif	2	11	22	11	
5	Tidak Efektif	1	4	4	4	
Jumlah			102	254	100	

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan ketiga adalah sebanyak 17 orang (16%) responden berada pada kategori Sangat Efektif. Pada kategori Efektif sebanyak 33 orang (33%) responden, sedangkan pada kategori Cukup Efektif sebanyak 37 orang (36%) responden. Pada kategori kurang Efektif sebanyak 11 orang (11%) responden, dan pada kategori tidak Efektif sebanyak 4 orang (4%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 2,49 yang berada pada skala interval 1,81-2,60, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap bagaimana prosedur pelayanan yang ada di kantor desa Jaya Kopah sudah terlaksana sesuai dengan urutan-urutannya adalah Kurang Efektif.

Dari penjabaran tanggapan responden terhadap 3 (tiga) kategori pertanyaan tentang indikator Pengembangan Diri dan berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.15: Rekapitulasi Indikator Pengembangan Diri di Desa Jaya Kopah

No	Pertanyaan	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SE	E	CE	KE	TE		
1	bagaimana cara aparatur desa dalam menghadapi sebuah tantangan yang ada?	18	37	14	31	2	102	3,37
2	bagaimana aparatur desa dalam mematuhi harapan masyarakat untuk memperbaiki pelayanan dari aparatur desa?	29	25	33	11	4	102	3,62
3	bagaimana prosedur pelayanan yang ada di	17	33	37	11	4	102	2,49

kantor desa Jaya Kopah sudah terlaksana sesuai dengan urutan-urutannya?								
Jumlah	64	95	84	53	10	294	3,16	
Jumlah Responden	21	32	28	18	3	102		
Persentase (%)	21	31	28	17	3	100		

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang indikator pengembangan diri adalah sebanyak 21 orang (21%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 32 orang (31%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 28 orang (28%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 18 orang (17%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 3 orang (3%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,16 yang berada pada skala interval 2,61– 3,40, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator Pengembangan Diri adalah Cukup Efektif.

Pada indikator Pengembangan Diri di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi peneliti menganalisis berdasarkan sebaran kuesioner didapat nilai rata-rata 3,16 yang berada pada skala interval Cukup Efektif, dapat dilihat dari cara aparatur desa dalam menghadapi sebuah tantangan yang ada masih sulit, maka dari itu terjadilah banyak keluhan dari masyarakat tentang kesidiplinan, pelayanan dan tanggung jawab mereka dalam melakukan pekerjaan, dan dapat dilihat juga dari prosedur pelayanan di kantor desa Jaya Kopah belum terlaksana sesuai dengan urutan-urutan yang ada.

Minsalnya saja aparatur desa yang kurang santun dan ramah kepada masyarakat yang ingin mengurus surat-surat atau kepentingan lain di kantor desa jaya kopah.

5.2.4 Indikator Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan Indikator Efisiensi terdiri dari 3 (tiga) yaitu tingkat kedisiplinan, sumber daya, dan perlengkapan kerja.

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu bagaimana tingkat kedisiplinan dari aparatur desa? dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.16: Tanggapan Responden Terhadap tingkat kedisiplinan dari aparatur desa

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	5	25	5	2,70
2	Efektif	4	12	48	12	
3	Cukup Eektif	3	39	117	38	
4	Kurang Efektif	2	40	80	39	
5	Tidak Efektif	1	6	6	6	
Jumlah			102	276	100	

Data olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang bagaimana tingkat kedisiplinan dari aparatur desa adalah sebanyak 5 orang (5%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 12 orang (12%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 39 orang (38%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 40 orang (39%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 6 orang (6%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 2,70 yang berada pada skala interval 2,61– 3,40, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator tingkat kedisiplinan dari aparatur desa adalah Cukup Efektif.

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan kedua yaitu bagaimana sumber daya yang ada di kantor desa Jaya Kopah? dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.17 : Tanggapan Responden Terhadap sumber daya ang ada di kantor desa Jaya Kopah

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	7	35	7	2,01
2	Efektif	4	13	52	12	
3	Cukup Eektif	3	19	22	18	
4	Kurang Efektif	2	34	68	34	
5	Tidak Efektif	1	29	29	29	
Jumlah			102	206	100	

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang bagaimana sumber daya yang ada di kantor desa Jaya Kopah adalah sebanyak 7 orang (7%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 13 orang (12%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 19 orang (18%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 34 orang (33%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 29 orang (29%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 2,01 yang berada pada skala interval 1,81-2,60, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden sumber daya yang ada di kantor desa Jaya Kopah adalah Kurang Efektif.

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan ketiga yaitu bagaimana perlengkapan kerja yang ada di kantor desa Jaya Kopah? dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.18: Tanggapan Responden Terhadap perlengkapan kerja yang ada di kantor desa Jaya Kopah

No	Kategori	Bobot	Jumlah Responden	Skor	%	Rata-Rata
1	Sangat Efektif	5	6	30	6	3,06
2	Efektif	4	31	124	30	
3	Cukup Eektif	3	33	99	33	
4	Kurang Efektif	2	28	56	27	
5	Tidak Efektif	1	4	4	4	
Jumlah			102	313	100	

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang bagaimana perlengkapan kerja yang ada di kantor desa Jaya Kopah adalah sebanyak 6 orang (6%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 31 orang (30%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 33 orang (28%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 28 orang (27%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 4 orang (4%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,06 yang berada pada skala interval 2,61-3,40, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden perlengkapan kerja yang ada di Kantor Jaya Kopah adalah Cukup Efektif.

Dari penjabaran tanggapan responden terhadap 3 (tiga) kategori pertanyaan tentang indikator Efisiensi dan berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator efisiensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.19: Rekapitulasi Indikator Efisiensi di Desa Jaya Kopah

No	Pertanyaan	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SE	E	CE	KE	TE		
1	bagaimana tingkat kedisiplinan dari aparatur desa?	5	12	39	40	6	102	2,70

2	Bagaimana sumber daya yang ada di kantor desa Jaya Kopah ?	7	13	19	34	29	102	2,01
3	Bagaimana perlengkapan kerja yang ada di kantor desa Jaya Kopah?	6	31	33	28	4	102	3,06
Jumlah		18	56	96	102	39	294	2,59
Jumlah Responden		6	19	30	34	13	102	
Persentase (%)		6	19	29	33	13	100	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang indikator efesiensi adalah sebanyak 6 orang (6%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 19 orang (19%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 30 orang (29%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 34 orang (33%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 13 orang (13%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 2,59 yang berada pada skala interval 1,81-2,60, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator efesiensi adalah Kurang Efektif.

Pada indikator Efesiensi di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi peneliti menganalisis berdasarkan sebaran kuesioner didapat nilai rata-rata 2,59 yang berada pada skala interval Kurang Efektif, dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan para aparatur desa yang kurang efektif sehingga banyaknya keluhan dari masyarakat bahwa ketika masyarakat ingin mengurus sesuatu para aparatur desa banyak yang tidak berada di tempat sehingga masyarakat kesusahan mengurus sesuatu, dan dilihat juga sumber daya yang

masih kurang di desa dan perlengkapan kerja yang masih sangat kurang untuk menunjang pekerjaan yang ada, sehingga pekerjaan menjadi lambat arena keterbatasan dari perlengkapan kerja tersebut.

Berikut rekapitulasi keempat indikator penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.20: Rekapitulasi Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SE	E	CE	KE	TE		
1	Kemampuan	20	21	29	20	2	102	3,45
	Persentase (%)	20	30	28	20	2	100	
2	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	14	36	32	17	3	102	3,06
	Persentase (%)	14	35	31	17	3	100	
3	Pengembangan Diri	21	32	28	18	3	102	3,16
	Persentase (%)	21	31	28	17	3	100	
4	Efisiensi	6	19	30	34	13	102	2,59
	Persentase (%)	6	19	29	33	13	100	
	Produktivitas Kerja	16	27	30	22	7	102	3,06
	Persentase	16	27	30	21	6	100	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Evaluasi Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebanyak 16 orang (16%) responden berada pada kategori sangat efektif. Pada kategori efektif sebanyak 27 orang (27%) responden, sedangkan pada kategori cukup efektif sebanyak 30 orang (30%) responden. Pada kategori kurang efektif sebanyak 22 orang (21%) responden, dan pada kategori tidak efektif sebanyak 7 orang (6%) responden. Adapun rata-rata tanggapan responden adalah 3,06 yang

berada pada skala interval 2,61-3,40, hal ini menunjukkan bahwa rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator Evaluasi Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah Cukup Efektif.

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti menganalisis mengenai Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah Cukup Efektif, di dapat nilai rata-rata 3,06 yang berada pada skala interval Cukup Efektif, hal ini dapat dilihat dari satu indikator dari empat indikator tidak berjalan dengan efektif yaitu Indikator Efisiensi yang tidak berjalan dengan efektif.

5.3 Pembahasan dan Analisa tentang Evaluasi Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi

Tanggapan responden terhadap Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi adalah Cukup Efektif, hal ini dapat dilihat dari satu indikator dari empat indikator tidak berjalan dengan baik. Indikator efisiensi yang tidak berjalan dengan baik.

Tanggapan responden terhadap indikator keterampilan pemerintah desa kepada masyarakat adalah efektif, hal ini dapat dilihat dari tingkat keterampilan aparatur desa dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yang sudah berjalan efektif. Selain rangkaian pekerjaanyang dijalankan, pemerintah desa juga sudah profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dan semangat

kerja yang cukup bagus di Kantor Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Tanggapan responden terhadap indikator meningkatkan hasil yang dicapai masih cukup efektif, hal ini dapat dilihat dari kreativitas dari aparatur desa untuk mengakhiri penilaian miring dari masyarakat yang masih sulit, sehingga masih banyak rumor atau keluhan dari masyarakat desa tentang kinerja aparatur desa maupun pelayanan yang di berikan oleh aparatur desa kepada masyarakat. Dan dilihat juga bagaimana aparatur desa bertanggung jawab sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat yang masih kurang. Sehingga ada masyarakat yang merasa bahwa pelayanan dari aparatur desa sangat minim. Tetapi jika dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur desa sudah efektif.

Tanggapan responden terhadap indikator pengembangan diri masih cukup efektif, dapat dilihat dari prosedur pelayanan yang ada di kantor desa jaya kopah yang belum terlaksana sesuai dengan urutan-urutannya. Dan juga juga aparatur desa belum bisa memenuhi harapan masyarakat untuk memperbaiki pelayanan yang ada d kantor desa jaya kopah.

Tanggapan responden terhadap indikator efesiensi yang kurang efektif, ini dapat dilihat dari sumber daya yang ada di kantor masih kurang, dan juga tingkat kedisiplinan dari aparatur desa yang sangat rendah, contohnya saja para pegawai desa yang datang tidak tepat waktu baik itu pagi hari ataupun selesai jam istirahat siang, ketidaksiplinan dari pegawai membuat masyarakat kesusahan untuk memjumpai para pegawai, karena aparatur desa jarang ada di tempat. Dan dilihat

juga dari kelengkapan pekerjaan yang kurang sehingga membuat para aparatur desa kesusahan dalam melakukan pekerjaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi maka dapat disimpulkan bahwa dalam Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya masih Cukup Efektif dikarenakan oleh adanya faktor penghambat dalam produktivitas kerja yaitu tingkat kedisiplinan yang masih kurang, sumber daya yang juga masih kurang dan perlengkapan kerja yang ada di kantor desa jaya kopah yang masih kurang untuk menunjang pekerjaan yang ada.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas di ajukan beberapa masukan terhadap Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi agar dapat lebih baik lagi yaitu :

- 6.2.1 perlu meningkatkan sumber daya yang ada dan perlengkapan kerja yang dapat dipenuhi untuk dapat menunjang kerja yang lebih baik lagi agar pekerjaan juga dapat di selesaikan lebih cepat.
- 6.2.2 Pemerintah desa lebih meningkatkan kedisiplinan dan lebih ditegaskan lagi, dan memberikan teguran terhadap aparatur desa yang melakukan pelanggaran agar tidak ada lagi aparatur desa yang melanggar peraturan tersebut, dan bisa datang tepat waktu

6.2.3 Pemerintahan desa lebih meningkatkan kesopanan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

DAFTAR PUTAKA

A. BUKU

- Abd. Rohman. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang : Wisma Kalimetro
- Anwar 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : CV. Cahaya Ilmu
- Hadari, Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2017. Bandung : *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* : PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mukarom, Zaenal. 2015. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung : Penerbit : CV.Pustaka Setia
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Jakarta: Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Purwo, Santoso. 2006. *Pembaharuan Desa Secara Efektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rosady, Ruslan. 2016. *Manajemen Public Relations & Media Komunika*s. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Tabrani, Rusyan. 2017. *Membangun Desa Berprestasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Tabrani, Rusyan. 2018. *Manajemen Pengembangan Desa Produktif*. Jakarta : PT

Bumi Aksara

Torang, Syamsir.2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cv. R.A.D.E Rozarie

Widjaja. 2003. *Otonomi Desa*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Widjaja. 2017. *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*. Depok : PT Raja Grafindo Persada

Wiratna, Sujarweni. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 Tentang Desa

Keputusan Mentri Pemberdayaan Apartur Negara Nomor 63/2003 Tentang Pelayanan Publik

C. DOKUMENTASI

<https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-administrasi-negara.html> , diakses Hari Senin tanggal 23 November Tahun 2020.

<https://olympics30.com/administrasi-negara/>, diakses Hari Senin tanggal 23 November Tahun 2020.

<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2016/10/pengertian-pelayanan-menurut-para-ahli-lengkap.html>, diakses Hari Senin tanggal 23 November Tahun 2020.

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-pelayanan.html>, diakses Hari Senin tanggal 23 November Tahun 2020.

https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_kuantitatif , diakses Hari Senin tanggal 23 November Tahun 2020.

https://www.maxmanroe.com/vid/umum/penelitian-kuantitatif_.html, diakses Hari Senin tanggal 23 November Tahun 2020.

Documentasi Penelitian di Kantor Jaya Kopah

Foto bersama aparatur Desa



Foto bersama masyarakat



Lampiran II

DAFTAR KUESIONER PENELITIAN TENTANG

Produktivitas Kerja Pemerintahan Desa di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan
Tengah Kabupaten Kuantan Singingi

Kepada : Aparatur Desa

A. Identitas Peneliti

Nama : Andre Febrian
 NPM : 170411007
 Jurusan : Administrasi Negara
 Program Studi : Administrasi Negara
 Jenjang Pendidikan : S1 (Sastra Satu)

B. Identitas Responden

No :
 Nama :
 Jenis Kelamin :
 Tingkat Pendidikan :
 Usia :
 Pekerjaan :
 Alamat :

C. Petunjuk

1. Daftar pertanyaan ini di maksud untuk penulisan skripsi dan tidak merugikan siapapun dan dimaksudkan untuk syarat pengumpulan data informasi sehubungan dengan penulisan ilmiah.
2. Hasil kuesioner dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang yang terkait terutama penulis.
3. Identitas Bapak/Ibu/Sdr/I dijamin kerahasiannya.
4. Atas kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/I saya ucapkan terimakasih.

A. KETERAMPILAN

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I tingkat keterampilan Aparatur Desa dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I profesionalisme aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I semangat kerja aparatur desa dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut selesai dengan cepat dan baik ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

B. MENINGKAT HASIL YANG DICAPAI

4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I hasil pekerjaan yang dilakukan para aparatur desa?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik

- e. Tidak Baik
- 5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I kreativitas dari aparatur desa untuk mengakhiri penilaian miring dari masyarakat?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
- 6. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I aparatur desa dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

C. PENGEMBANGAN DIRI

- 7. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I cara aparatur desa dalam menghadapi sebuah tantangan yang ada?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
- 8. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I aparatur desa dalam memenuhi harapan masyarakat untuk memperbaiki pelayanan dari aparatur desa ?
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

9. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I apakah prosedur pelayanan yang ada di Kantor Desa Jaya Kopah sudah terlaksana sesuai dengan urutan-urutannya?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik

D. EFESIENSI

10. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I tingkat kedisiplinan dari aparatur desa ?
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Tidak Baik
11. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I sumber daya yang ada di kantor Desa Jaya Kopah?
- a. Sangat efektif
 - b. Efektif
 - c. Cukup efektif
 - d. Kurang Efektif
 - e. Tidak Efektif
12. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr/I perlegkapan kerja yang ada di kantor Desa Jaya Kopah?
- a. Sangat efektif
 - b. Efektif
 - c. Cukup efektif
 - d. Kurang Efektif
 - e. Tidak Efektif

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Andre Febrian
Tempat/Tanggal Lahir : Jaya, 14 Februari 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jaya Kopah, Kuantan Tengah
Pendidikan :



1. Sekolah Dasar di SDN 017 Jaya Kopah Tahun 2011
2. Sekolah Menengah Pertama di SMPN 6 Teluk Kuantan Tahun 2014
3. Sekolah Menengah Atas di SMKN 2 Teluk Kuantan Tahun 2017

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 05 September 2021
Penulis

ANDRE FEBRIAN
NPM. 170411007