

**ANALISIS KINERJA APARATUR DALAM PEMERINTAHAN  
DI DESA KOTAJIN  
KECAMATAN ATINGGOLA**

**Oleh :**

**Umar Ali  
S21.16.017**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo



**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2020**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**ANALISIS KINERJA APARATUR DALAM PEMERINTAHAN DI DESA**  
**KOTAJIN**  
**KECAMATAN ATINGGOLA**

Oleh;

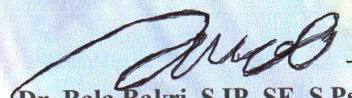
UMAR ALI  
NIM.S21.16.017

SKRIPSI

Telah dipertahankan didepan sidang komisi penguji skripsi  
Pada Hari.....Tanggal.....April 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Bala Bakri, S.IP.,SE.,S.Psi.,MM  
NIDN : 0002057501

  
Drs. Lukman Hadju M.Si  
NIDN : 0909036903

Mengetahui

  
Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
  
Nur Mawati Abd. Razak.,SIP.,M.AP  
NIDN : 0924076701



**HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI**  
**ANALISIS KINERJA APARATUR DALAM**  
**PEMERINTAHAN DI DESA KOTAJIN**  
**KECAMATAN ATINGGOLA**

**OLEH;**

**UMAR ALI**  
**NIM.S21.16.017**

Telah dipertahankan didepan sidang komisi penguji skripsi

Pada Hari..... Tanggal..... April 2020

1. Dr. Arman S.Sos.,M.Si .....

2. Novalliansyah Abdussamad. S.IP.,MA .....

3. Hasan Bau, SE.,M.Si .....

4. Dr. Bala Bakri, SE.,S.Psi.,M.Si .....

5. Drs. Lukman Hadju.,M.Si .....

**MENGETAHUI**

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**

**Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan**

  
  
**Dr. Arman S.Sos.,M.Si**  
**NIDN. 0913078602**

  
  
**Darmawan Abd.Razak.,SIP.,M.AP**  
**NIDN. 0924076701**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : Umar Ali

**Nim** : S21.16.017

**Program Studi** : Ilmu Pemerintahan

**Alamat** : Desa Kotajin, Kec. Atinggola

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya (skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Dalam karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Atinggola,.....2020

Pembuat pernyataan



*Umar Ali*  
Umar Ali

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto.....**

“Berproseslah, karena sesuatu yang berbuah manis tidak di dapat secara instan. Kuatkan tekad, kokohkanlah langkah kaki dan bersiaplah berlari menembus dan melompati pagar penghalang yang ada di depan. Tidak apa terjatuh, asal jangan menyerah. Bangkit dan lanjutkan kembali misi itu demi satu kata **SUKSES**.

**Kupersembahkan Kepada :**

Kepada Allah SWT yang telah meridhoi langkah dan jalan studiku serta Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan disetiap ahlak.

Ayahanda tercinta Kasim Bimbing dan Ibunda Tersayang Mariati Tondako yang senantiasa selalu mendidik dan membesarkan bahkan mendoakan keberhasilan studiku. Paman tercinta Mardan tondako serta Adik tersayang Ronal Ali yang selalu menyemangati disetiap proses langkah yang ada serta keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan dukungan atas studi ini. Terimakasih.

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPAT AKU BERTANYA DAN MENIMBAH ILMU  
2020**

## **ABSTRAK**

**UMAR ALI, NIM. S21.16017** Analisis Kinerja Aparatur Dalam Pemerintahan Di Desa Kotajin Kecamatan Atinggola.  
Program studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo, Tahun 2020. Dibimbing oleh : Pembimbing 1 Bapak Bala Bakri dan Pembimbing 2 Bapak Lukman Hadju.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Aparatur Desa Kotajin Kecamatan Atinggola dengan pendekatan penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap Analisa Kinerja Aparatur Dalam Pemerintahan Di Desa Kotajin Kecamatan Atinggola.

Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat kinerja pegawai di Kantor Desa Kotajin dapat diketahui bahwa hasil kinerjanya masih kurang memuaskan. Terdapat beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugas, serta ketepatan waktu yang belum cepat dan akurat

Tingkat kepuasan rendah dari masyarakat pada pelayanan yang didapatkan dapat diketahui dari kedisiplinan kehadiran para pegawai di Kantor Desa yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal mengakibatkan keperluan masyarakat menjadi lambat proses pengerjaannya dan masih terdapat beberapa pegawai yang belum terampil didalam penguasaan komputer hingga mempengaruhi tingkat kinerja.

## **ABSTRACT**

**UMAR ALI, NIM. S21.16017** Performance Analysis of Village Apparatus in Government in Kotajin Village, Atinggola District. Government Studies program, Faculty of Social and Political Sciences, Ichsan University Gorontalo, 2020. Supervised by: Supervisor 1 Mr Bala Bakri and Advisor 2 Mr Lukman Hadju.

This study aims to determine how the Performance of the Village Apparatus of Kotajin Village, Atinggola District with a qualitative research approach, which aims to provide an overview of the Performance Analysis of Village Apparatus in Government in Kotajin Village, Atinggola District.

The results showed that the level of employee performance at the Kotajin Village Office can be seen that the results of their performance were still unsatisfactory. There are some employees who are still lacking discipline in carrying out their duties, and the timeliness is not yet fast and accurate

The low level of satisfaction from the community on the services obtained can be seen from the discipline of the presence of employees in the village office who often arrive late and leave early resulting in community needs being slow in the process and there are still some employees who are not skilled in computer mastery to affect performance levels.

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT yang dimana telah memberikan kekuatan serta hidayahnya sehingga Skripsi yang berjudul **“Analisis Kinerja Aparatur Dalam Pemerintahan Di Desa Kotajin Kecamatan Atinggola”** dapat terselesaikan pada waktunya. Shalawat serta salam kepada junjungan kita sang revolusioner sejati, putra padang pasir Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman kegelapan menuju kejaman terang benderang.

Kepada semua yang terlibat dalam proses pengerjaan skripsi ini, peneliti menyampaikan banyak terimakasih karena telah membantu sehingga terselesaikan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari semua pihak skripsi ini tidak serta merta dapat selesai. Semoga segala sesuatu yang telah diberikan dapat bermanfaat serta bernilai pahala disisi Allah SWT.

Patutlah penulis mengucapkan terimakasih kepada Ayahanda Kasim Bimbing yang tersayang dan Ibunda Mariati Tondako yang tercinta serta adik tersayang Ronal Ali, Bapak Muhammad Icshsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjoke, M.Si., sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Arman, S.sos.,M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Darmawati Abd. Razak, S.IP.,M.AP sebagai Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Icsan Gorontalo. Bapak Dr. Bala Bakri.,S.IP.,SE.,S.Psi.,MM sebagai Pembimbing 1. Bapak Lukman Hadju M.Si



sebagai Pembimbing II. Dan semua dosen yang ada dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.

Semoga skripsi ini senantiasa dapat bermanfaat bagi kita semua. Demikian skripsi ini penulis buat. Lebih dan kurangnya mohon maaf.

Gorontalo, April 2020

Umar. Ali

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Analisis.....	7
2.2 Kinerja.....	8
2.2.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.2.2 Pengukuran Kinerja.....	15
2.2.3 Evaluasi Kinerja.....	18
2.2.4 Unsur Unsur Kinerja .....	19
2.2.5 Standar Pengukuran Kinerja .....	21
2.2.6 Penilaian Kinerja.....	23
2.2.7 Jabatan.....	26
2.3 Aparatur Desa.....	27
2.4 Pemerintahan Desa.....	29
2.5 Kerangka Pikir .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>

3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Objek Penelitian.....	35
3.3 Lokasi Penelitian.....	35
3.4 Jenis Dan Sumber Data .....	35
3.5 Narasumber Penelitian .....	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6.1 Wawancara.....	37
3.6.2 Observasi.....	37
3.6.3 Studi Kepustakaan/Dokumentasi .....	37
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	38
<b>BAB 1V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Desa Kotajin .....	39
4.2 Hasil Penelitian .....	54
4.2.1 Prestasi Pekerjaan.....	55
4.2.2 Kuantitas Pekerjaan.....	57
4.2.3 Kepemimpinan Yang Diperlukan .....	57
4.2.4 Kedisiplinan .....	59
4.2.5 Komunikasi .....	62
4.3 Pembahasan.....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Desa Kotajin .....	39
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Menurut Pendidikan .....	43
Tabel 4.3 Penunjang Sarana Dan Prasarana.....	44
Tabel 4.4 Jenis Kesejahteraan Keluarga .....	46
Tabel 4.5 Jumlah Penduduk Menurut Agama Yang dianut .....	46
Tabel 4.6 Daftar Masalah Dan Potensi Dari Kelembagaan .....	51

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi pelayanan publik pada dasarnya memenuhi kebutuhan dari masyarakat dengan ukuran yang mengarah pada aturan petunjuk dan pelaksanaan di dalam suatu pekerjaan beberapa jenis ukuran di dalam kinerja suatu organisasi pelayanan. untuk melihat kinerja organisasi di dalam pekerjaannya di lihat dari kesigapan aparatur itu sendiri di dalam satu lembaga untuk mengatur pemerintahannya agar terciptanya kinerja yang baik.

Keberadaan organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan diminta untuk dapat bertindak cepat, tepat, dan akurat. Sehingga pelayanannya berkualitas dapat dirasakan oleh masyarakat. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik dari aparatur pemerintah, sehingga pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No 6 Tahun 2014 tentang pemerintahan desa.

UU No 6 Tahun 2014 mengenai pemerintahan desa menjelaskan bahwa desa ialah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam UU NO 6 tahun 2014 memuat konstruksi hukum baru. Pertama, UU tentang desa ini lahir lebih awal di bandingkan UU tentang pemerintahan daerah (UU NO 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah). Ke dua, UU tentang desa ini merefleksikan semangat dan penghargaan terhadap desa atau yang di sebut



dengan nama lain, yang di akui telah ada sebelum Negara Kesatuan Republik Indonesia terbentuk. Ketiga, meskipun di sadari bahwa dalam suatu Negara kesatuan perlu terdapat homogenitas, tetapi Negara kesatuan Republik Indonesia tetap memberikan pengakuan dan jaminan terhadap keberadaan kesatuan masyarakat hukum dan kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak tradisionalnya (UU NO 6 tahun 2014 bagian penjelasan) melalui pernyataan tentang pengakuan keberagaman karakteristik desa.

Agar dapat menjalankan undang-undang pemerintahan desa, untuk itu pemerintah memerlukan dukungan aparatur pemerintah yang andal serta berdaya saing untuk itu pemerintah daerah dalam pelaksanaan tugas agar terciptanya kesejahteraan masyarakat desa mesti mempunyai kemampuan dalam menata sumber daya manusianya.

Seperti yang dituangkan dalam UUD 1945 alinea empat dalam kesejahteraan umum bahwa tugas pokok dari seorang aparatur pada negara dan masyarakat di upayakan agar memenuhi kebutuhan masyarakat selaras dengan kewajiban pemerintah. Jabatan aparatur dalam memberikan layanan paling strategis sebab akan menentukan sejauh mana pemerintah biasa memberikan pelayanan untuk masyarakat.

dalam pengabdian pada negara dan masyarakat di upayakan agar memenuhi kebutuhan masyarakat selaras dengan kewajiban pemerintah. Jabatan aparatur dalam memberikan layanan paling strategis sebab akan menentukan sejauh mana pemerintah biasa memberikan pelayanan untuk masyarakat.

Berkenaan dengan aturan tersebut menerangkan bahwa untuk menjalankan peraturan rumah tangga desa dalam hal pemantauan perekonomian desa, meningkatkan pendapatan desa, serta mengadakan pembinaan, dan pengembangan pada masyarakat oleh aparatur desa. Kebutuhan pelayanan yang baik sangatlah diinginkan bagi masyarakat, oleh karena itu aparatur tersebut bisa memberikan pelayanan selaras dengan kebutuhan masyarakat. Aparat desa adalah instrumen penyelenggara pemerintah terendah, di dalam melaksanakan tugasnya patut bisa memperlihatkan etikanya dalam mengabdikan pada masyarakat. Dalam mengabdikan pada masyarakat aparatur desa merupakan perantara dari masyarakat.

Pelaksanaan pemerintahan pemerintah desa yang dipimpin kepala desa mempunyai tugas yakni: 1) melaksanakan kegiatan pemerintahan, melakukan pembangunan serta memperbaharui masyarakat, 2) melaksanakan kegiatan pemerintahan limbah bupati. Dengan begitu aparatur desa melaksanakan tugas administrasi pemerintahan. Akan tetapi di tingkat pemerintahan desa minimnya kegiatan pelayanan pemerintahan untuk masyarakat secara umum masyarakat sering memprotes aparatur yang sedikit dan kurang memperhatikan keinginan masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan masyarakat terkadang di perhadapkan dengan persoalan prosedur yang berbelit-belit. Kurangnya keterpanggilan hati dari aparatur desa untuk memperbaiki pelayanan.

Sebisa mungkin aparatur desa bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai apa masyarakat butuhkan. Didalam kegiatan pekerjaan aparatur desa belum terlalu terampil dan cepat dalam mengoperasikan komputer sehingga menghambat administrasi pemerintahan yang ada di kantor desa Kotajin. Kualitas

dari aparat desa sangat berpengaruh sehingga masyarakat mempercayakan kepada aparat desa untuk urusan kebutuhan pelayanan hal ini dikarenakan masyarakat masih beranggapan pemerintah desa sebagai lembaga yang jalannya berbelit-belit.

Adanya kecenderungan aparat pemerintah desa dalam mempertahankan status sesuai jabatan hingga timbul pemikiran masyarakat bahwa jika berhubungan dengan aparat pemerintah desa suatu proses, yang lama dan berbelit-belit. Di sisi lain prosedur yang disalahgunakan dalam kepentingan pribadi. Kinerja manajemen yang tidak mengarah pada tugas, fungsi dan tanggung jawab berpengaruh sehingga kurang adanya inisiatif pegawai aparat desa dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Berbagai permasalahan yang ada di desa banyak berpengaruh bagi masyarakat untuk meminta agar terciptanya kegiatan pemerintahan dengan baik (good government) sehingga menjalankan tugas dan pelayanan untuk masyarakat dengan baik.

Ketidaktahuan masyarakat tentang tugas dan fungsi aparat desa serta program apa yang dijalankan oleh pemerintah desa yang berhubungan dengan perbaikan infrastruktur serta administrasi yang berkaitan dengan kependudukan yang ada di desa. Dalam pelaksanaan pelayanan pada masyarakat tidak terlaksana dengan baik antara lain aparat atau staf yang mengurus keperluan masyarakat tidak berada di tempat pada saat jam kerja sehingga masyarakat kesulitan menyelesaikan keperluannya. Dalam kondisi yang seperti ini pemerintah desa dinilai kurang responsive, serta aspiratif sehingga menimbulkan kurangnya

kepercayaan masyarakat pada aparatur desa. Namun masyarakat tidak mungkin terlepas dari kegiatan pemerintah yang ada di desa sebagai organisasi pemerintahan desa.

Pelaksanaan kegiatan pemerintahan di desa kotajin di laksanakan oleh 12 orang aparatur desa yang di antaranya kepala desa serta aparat desa lainnya. Kegiatan pelaksanaan di desa akan lebih baik lagi jika pelayanan pada masyarakat tidak lambat dan berbelit-belit agar supaya kebutuhan masyarakat desa kotajin mendapatkan layanan terbaik.

Kegiatan pemerintahan desa kotajin harus di dasari pada aturan pemerintah yang sudah ada. Oleh sebab itu di harapkan kepada aparatur desa khususnya kepala desa sungguh-sungguh melakukan tugas dan fungsi yang sudah di tetapkan agar supaya pemerintah desa dalam hal ini aparat bisa melaksanakan pelayanan pada masyarakat dengan baik.

Sejauh penelitian yang dilihat dilapangan,peneliti melihat gejala-gejala dalam pelayanan seperti aparatur desa yang belum terlalu terampil dan cepat didalam penggunaan teknologi informasi komputer. Kemudian jika di lihat dari sumber daya aparatur desa, masih perlu ditingkatkan lagi karena dampak yang terlihat dalam kedisiplinan peneliti melihat bahwa aparat desa yang sering pulang lebih awal saat jam kerja dan bahkan ada yang tidak datang ke kantor desa.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti bermaksud akan melakukan penelitian lebih jauh dengan judul “ Analisis Kinerja Aparatur Dalam Pemerintahan Di Desa Kotajin Kecamatan Atinggola”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari penjelasan latar belakang, rumusan penelitian ini adalah;

1. Bagaimana kinerja aparatur desa dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah;

1. Mengetahui dan menganalisis masalah kinerja aparatur dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dari segi teoritis maupun praktis.
2. Secara teoritis hasil dari penelitian ini bisa menjadi bahan pengetahuan untuk mengkaji pengembangan ke arah yang lebih baik terutama dalam kinerja aparatur dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola.
3. Secara praktis hasil dari penelitian ini sebagai masukan bagi pemerintah desa untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Analisis**

Dalam linguistic, analisis merupakan sebuah kajian kata bahasa yang mendalam. Dalam perkembangannya kata analisis menjadi sorotan penting bagi lingkungan akademis. Analisis dapat di artikan sebagai kegiatan yang membedakan, mengurai, memilah, untuk di satukan lagi dalam standar penafsiran makna.

Kata analisis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia di jelaskan sebagai berikut;

- 1) penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya,, dan sebagainya);
- 2) penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaah bagian itu sendiri serta hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan;
- 3) penyelidikan kimia dengan menguraikan sesuatu untuk mengetahui zat bagiannya dan sebagainya;
- 4) penjabaran sesudah di kaji sebaik-baiknya;
- 5) pemecahan persoalan yang di mulai dengan dugaan akan kebenarannya;

Jadi dapat disimpulkan bahwa analisis merupakan penguraian suatu materi atau unsure sehingga sehingga dapat di katakana analisis adalah tindakan untuk membedakan fenomena.

Dari segi bahasanya, analisis dalam bahasa Yunani kuno yaitu *analisis* yang terbagi atas dua suku kata adalah *ana* yang berarti kembali dan *luein* yang berarti melepas. Jika disatukan pengertian dari analisis atau *analisis* adalah melepas kembali atau menguraikan. Selanjutnya kata ini diartikan kedalam bahasa Indonesia menjadi analisis.

Umumnya analisis merupakan rangkaian kegiatan mengamati suatu objek dengan memilah-milah kembali komponen pembentukannya kemudian penyusunan kembali unsur-unsurnya agar bisa dikaji kembali. Dalam arti lain analisis adalah suatu pemecahan serta penguraian materi menjadi satu komponen paling terkecil agar mudah untuk dipahami dan dikaji.

Pengertian analisi menurut Robert J. Scheiter adalah : “analisis adalah kegiatan yang seperti membaca teks dan meletakkan berbagai macam tanda kedalam hubungan yang dinamis pada pesan melalui proses yang disampaikan”.

## **2.2 Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2007): “bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* ( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya”. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa: “pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi”. Nawawi (2004) menyatakan bahwa: “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik

bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”. (Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Halaman 131).

Kinerja merupakan proses aktualisasi pekerjaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa: “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) mengatakan bahwa: “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya”.

Menurut John Whitmore (1997) yang mengatakan: “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntutan dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Menurut Barry Cushway (2002): “kinerja adalah penilaian bagaimana seseorang yang telah bekerja di bandingkan dengan target yang di tentukan”.

Kemudian menurut Rivai dan Fawzi (2004): “ kinerja merupakan perilaku yang nyata ang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasillan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja ialah suatu keadaan yang mesti di informasikan kepada pihak yang terkait dalam mengetahui pencapaian visi perusahaan atau organisasi.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136) mengatakan bahwa : “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan seorang pegawai didalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah berpengaruh, karena dengan kinerja

akan diketahui seberapa jauh besar kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu adanya diperlukan penentuan dan penilaian kinerja serta ditetapkan untuk dijadikan sebagai acuan”.

Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli dalam Rivai, dan Basri, (2005:14-16) yaitu :

- 1) Kinerja merupakan seperangkat dari hasil yang dicapai serta merujuk pada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovtch, Keeps: 1992).
- 2) Kinerja adalah salah satu penilaian dari total kerja yang ada pada setiap pekerja (Griffin:1987).
- 3) Kinerja sangat dipengaruhi oleh tujuan (Mondy,Premeaux: 1993).
- 4) Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan serta motivasi. Dalam menyelesaikan tugas, seseorang perlu mempunyai kesediaan dan tingkat kemampuan. Keterampilan dan kesediaan seseorang belum cukup efektif dalam mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pengetahuan yang jelas mengenai apa dan bagaimana pekerjaan itu dikerjakan (Hersey, Blanchard: 1993).
- 5) Kinerja melihat pada pencapaian tujuan seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Casio: 1992).
- 6) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas dari keberhasilan tugas, baik yang dilakukan oleh individu, maupun kelompok (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn: 1991)

- 7) Kinerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan serta bertanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. dalam mencapai tujuan secara sah yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan etika dan moral (Rivai, Basri, 2005:15-16).

Menurut Wexley dan Yukl (1977:99), “kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal”. Teori ini memperlihatkan bahwa adanya kinerja yang optimal akan tercapai bila keadilan dapat dirasakan oleh pegawai.

Pada dasarnya konsep suatu kinerja pada dasarnya dapat dipandang dari dua segi yang berbeda yaitu adalah kinerja dari individu itu sendiri (pegawai) dan organisasinya tempat ia bekerja. Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja individu didalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan kesungguhan hasil kinerja yang dicapai dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki hubungan erat kaitannya. Tujuan organisasi yang tercapai tidak dapat dipisahkan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Pelaku utama dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi merupakan pegawai yang berperan aktif, serta terwujudnya pekerjaan yang efisien dan efektif tidak terlepas dari seorang pemimpin.



Menurut Rue dan Byars (1981:375) mengatakan bahwa : “kinerja merupakan tingkat dari pencapaian hasil”. Kinerja menurut Interplan (1969:15) adalah : “berhubungan dengan program, operasi, aktivitas, dan misi organisasi”. Murphy dan Cleveland (1995:113), mengatakan bahwa : “kualitas perilaku yang berorientasi pada suatu pekerjaan atau tugas”. Ndraha (1997:112) menyatakan bahwa : “kinerja merupakan manifest suatu hubungan kemasyarakatan antara pemerintah dan masyarakat.

Sementara itu Gibson (1990:40) mengatakan bahwa : “kinerja seseorang atau individu dilihat dari kemampuan dan motivasinya dalam menjalankan suatu pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan dilihat dari hubungan motivasi dan kemampuan.

### **2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja di pengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007), factor yang mempengaruhi kinerja antara lain; 1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kinerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) teknologi, dan informasi, 11) kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam factor yang menyertai di antaranya:

- a) Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan legality (*knowledge dan skil*) artinya pegawai memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. (Suparno Eko Widodo, manajemen pengembangan sumber daya manusia, halaman 133-134)

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jacson (2001) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: 1). Kemampuan mereka, 2).

motivasi, 3). dukungan yang di terima, 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, 5). Hubungan mereka dengan perusahaan.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1). Factor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiridari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2). Factor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai 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. Selain itu ada pula factor yang mempengaruhi kinrrja diantaranya yaitu;

- 1) efektivitas dan efisien. Jika tujuan tercapai, dapat di nyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang di cari kegiatan menilai penting dari hasil yang di capai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu di sebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang di cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.
- 2) wewenang ( otoritas) ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yangdi miliki oleh anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.
- 3) disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah di sepakati dalam organisasi di mana ia bekerja perlu di lakukan oleh karyawan.

- 4) inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah di rencanakan.

Sedangkan menurut David C. Mc Clelland (1997) yang di kutip Mangkunegara (2001), berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motifasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan terpuji.

Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik karakteristik dari seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi yaitu: 1). Memiliki tanggung jawab yang tinggi, 2). Berani mengambil resiko, 3). Memiliki tujuan yang realistis, 4). Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, 5). Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang di lakukan, 6). Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

### **2.2.2 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja pada umumnya di gunakan pada penilaian kegagalan atau keberhasilan suatu program atau kegiatan dalam kerja. Pengukuran kinerja adalah suatu cara untuk menilai kemajuan yang di capai untuk membandingkan tujuan awal kinerja.

Menurut Gary Dessler (2000), penilaian kinerja adalah upaya sistematis untuk membandingkan hasil yang di capai seseorang di bandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya adalah untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa

di atas rata-rata. Dalam birokrasi, evaluasi keberhasilan dan kegagalan birokrasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

#### 1. Indikator pengukuran kinerja

LAN-RI (1999), indikator kinerja dalam ukuran kualitatif dan kuantitatif menggambarkan suatu pencapaian tujuan dengan mempertimbangkan dari ukurannya masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), serta dampak (*impact*). Dari penjelasan tersebut indikator kinerja sebagai berikut:

McDonald dan Lawton (1997) berorientasi pada output oriented measures throughput yaitu :

- a) Efisien merupakan suatu keadaan yang memperhatikan tujuannya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran pada pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan.
- b) Efektivitas merupakan tujuan yang ditetapkan dalam target jangka panjang di dalam organisasi.

Salim dan Woodward (1992) merumuskan sebagai berikut:

- 1) *economy*, atau ekonomis adalah penggunaan sumber daya yang sesedikit mungkin dalam proses penyelenggaraan pelayanan public.
- 2) *efficiency*, atau efisiensi adalah keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam suatu penyelenggaraan pelayanan public.
- 3) *effectiveness*, atau efektifitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dalam bentuk target, sasaran jangka panjang, ataupun misi organisasi.

- 4) *Equity*, atau keadilan adalah pelayanan public di selenggarakan dengan memperhatikan aspek aspek pemerataan.

## 2. Pengelompokan indikator ukuran kinerja

Indikator pengukuran kinerja dapat di kelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Ukuran kinerja berorientasi pada hasil
  - a) Efektifitas adalah tujuan yang di tetapkan dalam bentuk target jangka panjang dengan melihat pada visi pemerintahan.
  - b) Produktifitas adalah ukuran yang memperlihatkan kemampuan dari pemerintah dalam menghasilkan keluaran bagi masyarakat.
  - c) Efisien dalam penggunaan biaya dan waktu kinerja pemerintah.
  - d) Kepuasan adalah sejauh mana pemerintah dapat memberikan pelayanan bagi masyarakat.
  - e) Keadilan yang sama adalah pelaksanaan kegiatan pelayanan oleh pemerintah harus sama rata dan adil kepada masyarakat.
2. Ukuran kinerja berorientasi pada proses
  - a) Responsifitas adalah kemampuan pemerintah dalam memenuhi kebutuhan sesuai dengan keinginan masyarakat.
  - b) Responsibilitas adalah pelaksanaan yang di lakukan pemerintah dengan melihat peraturan hukum dan prosedur yang telah di tetapkan.
  - c) Akuntabilitas adalah tingkat pelaksanaan yang sesuai dengan norma dalam masyarakat.

- d) adaptasi yaitu tanggapan pemerintah terhadap tuntutan perubahan di lingkungannya.
- e) Kelangsungan hidup adalah adalah program untuk terus berkembang dalam hidup.
- f) Transparansi adalah pelaksanaan pemerintah secara terbuka sehingga di ketahui oleh masyarakat.
- g) Empati adalah perhatian oleh pemerintah di dalam perkembangan masyarakat.

Murphy dan Co dalam Rivai, Ahmad F.M Basri (2005:47) menyebutkan ada tiga tujuan dalam penilaian kinerja yang mempengaruhi satu sama lain yaitu :

- 1). Penilaian yang langsung mempengaruhi, 2). Penilaian yang tidak langsung mempengaruhi, 3). Penilaian yang mempengaruhi informasi perilaku.

### **2.2.3 Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja merupakan proses pelaksanaan tugas seseorang. Dengan evaluasi kinerja tersebut dapat di ketahui tingkat kinerja seseorang atau karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1993): “evaluasi kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada perusahaan tempat mereka bekerja”.

Menurut Cascio (1992): “evaluasi kinerja adalah sebuah gambaran yang tersistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”.

selanjutnya menurut Bambang Wahyudi (2002): “evaluasi kinerja adalah suatu evaluasi yang di lakukan secara periodic dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seseorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Menurut Henry Simamora (2004) mengatakan bahwa: “evaluasi kinerja adalah proses yang di pakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”.

Sementara itu menurut Handoko (2000) mengatakan bahwa: “evaluasi prestasi kerja (performance appraisal) melalui proses nama perusahaan organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Dari penjelasan dan uraian tersebut di simpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan evaluasi kinerja untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang di dalam perusahaan atau organisasi.

#### **2.2.4 Unsur-unsur Kinerja**

Sastroharddiwiryo (2002) mengatakan bahwa umumnya unsur-unsur kinerja adalah sebagaiberikut:

##### **a. Kesetiaan**

Kesetiaan yang di maksud adalah tekad dan kesanggupan di dalam menaati, melaksanakan, dan mengamalkn sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

##### **b. Prestasi kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

##### **c. Tanggung jawab**



Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang di serahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang di ambilnya atau tindakan yang di lakukannya.

d. Ketaatan

Ketaatan dalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala aturan dan ketentuan serta perundang-undangan yang berlaku, menaati peraturan kedinasan yang di berikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah di tentukan oleh perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujura

Kejujuran merupakan ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah di bebaskan kepadanya.

f. Kerja sama

Kerja sama merupakan kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah di amanatkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebenar-benarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan ataupun tindakan yang diperlukan tanpa di perintah oleh manajemen lainnya.

#### h. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat di kerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

### **2.2.5 Standar pengukuran kinerja**

Dalam penilaian kinerja, berkaitan dengan standar kinerja yang perlu di rumuskan untuk dijadikan acuan dalam comparative standar (standar perbandingan). Standar perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Dengan kata lain di jadikan sebagai patokan dalam menilai tanggung jawab terhadap apa yang di lakukan.

Manullang (2000) mengungkapkan pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target/sasaran sebagai informasi yang dapat di gunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai ada beberapa hal yang dijadikan sebagai tolak ukur atau standar yang sering di gunakan dalam melakukan penilaian kinerja. Standar kinerja itu lah yang di rumuskan sebagai tolak ukur dalam perbandingan antara apa yang di lakukan dengan apa yang di harapkan dan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang di percayakan kepada

seseorang. Standar tersebut di jadikan ukuran dalam pertanggungjawaban terhadap apa yang di lakukan.

Mangkunegara (2005) dalam tim penyusun pengembangan system akuntabilitas kinerja pemerintah, menyatakan bahwa kerangka pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Membangun kebijakan korporasi termasuk sasaran umum.
2. Menciptakan ukuran kinerja.
3. Menciptakan system untuk pengumpulan dan melaporkan informasi.
4. Menerapkan program, pemantauan, menciptakan dan menerapkan tanggapan-tanggapan korporasi terhadap hasil kerja.

Selain itu, ada beberapa persyaratan yang perlu di penuhi dalam standar pengukuran kinerja antara lain:

1. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi.
2. Standar organisasi haruslah membedakan antara pelaksana pekerjaan yang baik, sedang, dan buruk.
3. Standar kinerja haruslah dinyatakan dengan angka-angka.
4. Standar kinerja haruslah mudah di ukur.
5. Standar kinerja haruslah di pahami oleh karyawan atas pengawas.
6. Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran tidak mendua.

Kriteria penilaian yang baik menurut Poltak Sinambela (2010) memiliki ciri, yaitu:

1. Harus mampu di ukur dengan cara yang dapat di percaya.

2. Harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Harus sensitive terhadap masukan dan tindakan dari pemegang jabatan.
4. Harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sendiri di nilai.

Kriteria yang dijadikan tolak ukur maka penilaian kinerja terhadap pegawai didasarkan pada standar yang jelas.

#### **2.2.6 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk di lakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walau demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus di hindarkan adanya *like dan dislike*, dari penilaian, agar objektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat di gunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan bahwa: “penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”. Kemungkinannya antarlain adalah: 1) para atasan yang menilai bawahannya, 2) bawahan yang menilai atasannya, 3) anggota kelompok menilai satu sama lain, 4) penilaian pegawai itu sendiri, 5) penilaian dengan multisumber, dan 6) sumber-sumber dari luar.

Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa: “penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja

yang ditetapkan. Dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai”.

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) prestasi pekerjaan, yang meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang di perlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antara pegawai maupun dengan pemimpin, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai dimasa mendatang. Disaat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Malthis dan Jackson, 2002).

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik

berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. (Suparno Eko Widodo, manajemen pengembangan sumber daya manusia, halaman 135-126).

Penilaian kinerja secara menyeluruh adalah proses yang berbeda dari evaluasi kinerja yang berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan tugasnya. Evaluasi pekerjaan melihat seberapa jauh tingkat pekerjaan didalam organisasi. Sementara itu penilaian kinerja memperlihatkan bahwa seorang pegawai mampu menjalankan peranti computer yang dimiliki organisasi yang sesuai dengan posisinya didalam organisasi.

Sumber daya manusia bagi organisasi merupakan bagian komponen yang membentuk dan menyusun satu system dalam organisasi yang lebih aktif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu 1). Karakteristik situasi, 2). Deskripsi kerja, 3).tujuan kinerja, 4). Sikap pegawai terhadap evaluasi kinerja.

Banyaknya organisasi yang kecil ketika mulai proses dan jumlah pekerjaannya yang terbatas.seperti halnya magang yang sangat mudah dalam menentukan urutan pekerjaan yang dapat diselesaikan. Dalam perkembangan industrial, organisasi-organisasi mulai berkembang dan makin rumit dalam teknis yang baru mulai.

Bangun (2012:231) mengemukakan bahwa : “penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi atau melihat

tingkat keberhasilan karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan kerja yang memenuhi standar pekerjaan. Jika keberhasilan yang didapat sampai dan melebihi standar yang telah ditentukan, maka kinerja tersebut dapat dikatakan baik. Begitupun sebaliknya, keberhasilan kerja yang didapat tidak melebihi standar kerja yang telah ditentukan, maka kinerja pada pekerjaan termasuk tidak baik atau rendah.

### **2.2.7 Jabatan**

Dalam lingkungan organisasi public (pemerintahan) semua perubahan mendasar terjadi menuntut pemerintah dalam membuka diri agar bisa menyusun strategi dalam menghadapi perubahan lingkungan secara global. Setiap perubahan akan berpengaruh pada organisasi terutama dalam penyusunan strategi. Unsur penting didalam perubahan karir organisasi adalah sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Salahsatu unsur terpenting dalam organisasi adalah jabatan pegawai untuk mengantisipasi perubahan-perubahan lingkungan yang akan terjadi.

Menurut Nitisemito (1982:18-30) berpendapat bahwa : “kegiatan penerimaan dan penempatan pegawai pertama dari manajemen personal guna mendapatkan landasan penerimaan dan penempatan karyawan”. Sedangkan menurut Gomes (2001:91) : “ analisi jabatan atau pekerjaan merupakan proses pengambilan suatu informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, yang dilakukan dengan mengamati atau melakukan wawancara terhadap seseorang”.

Pendekatan jabatan menurut Moekijat (1982:80) yaitu :

- 1) Pendekatan individu. Dalam pendekatan ini melihat pekerjaan dari tiap karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kondisi yang memperlihatkan bahwa pegawai benar-benar melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan jabatan.
- 2) Pendekatan pegawai dengan nama jabatannya yang sesuai pekerjaan karyawan.
- 3) Pendekatan jabatan yang hanya melihat golongan. Pendekatan ini merupakan bentuk yang luas.

### **2.3 Aparatur Desa**

Aparatur merupakan orang-orang yang tergabung dalam suatu lembaga atau organisasi yang menyelenggarakan kegiatan pemerintahan. Undang-undang nomor 23 tahun 2014 pasal 202 tentang pemerintahan daerah menyatakan pemerintah desa adalah sebagai berikut:

#### **1. Kepala Desa**

Kepala desa adalah orang yang bertindak sebagai pemimpin di dalam desa yang bertanggung jawab pada bupati lewat camat. Tugas dan fungsi kepala desa adalah melakukan kegiatan pemerintahan, melakukan pembangunan dan melayani masyarakat

Tugas kepala desa di atur dalam PP no 72 tahun 2015 yaitu:

- a. Memimpin kegiatan penyelenggaraan desa.
- b. Merencanakan rancangan peraturan desa (perdes).
- c. Menetapkan peraturan desa yang di setuju BPD.
- d. Menyusun serta mengajukan rancangan perdes tentang APBD.



- e. Melakukan pembinaan terhadap masyarakat.
- f. Pembinaan terhadap perekonomian desa.
- g. Melakukan pembangunan desa dengan partisipatif.
- h. Mewakili desa dalam pandangan hukum yang sesuai dengan undang-undang.
- i. Melakukan tugas lain selaras dengan undang-undang.

## 2. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

Badan permusyawaratan desa yang beranggotakan pemangku adat, tokoh agama, ketua rw, serta masyarakat lainnya. Anggota dari BPD adalah perwakilan dari masyarakat desa dengan masa jabatan selama 6 tahun.

Tugas dan wewenang Badan Permusyawaratan Desa sebagai berikut:

- a. Bersama dengan kepala desa menetapkan peraturan desa.
- b. Menampung serta menyalurkan aspirasi dari masyarakat.
- c. Membahas rancangan peraturan desa bersama kepala desa.
- d. Melakukan pengawasan pelaksanaan peraturan desa.
- e. Mengadakan pembentukan panitia pemilihan kepala desa.
- f. Meminta informasi kepada pemerintah desa.
- g. Menyatakan usulan dan pendapat.

## 3 Sekertaris Desa

Sekertaris desa adalah aparat yang membantu tugas kepala desa. Dalam melaksanakan tugas administrasi desa berupa:

- a. Memantau serta melaksanakan administrasi keuangan desa.

- b. Melaksanakan tugas dan fungsi kepala desa jika kepala desa dalam keadaan sibuk.
- c. Melakukan kegiatan dalam perlengkapan rumah tangga desa.
- d. Pemantauan pelaksanaan tugas serta fungsi kepala desa.

#### 4 Kepala Dusun

Kepala dusun adalah kedudukan wilayah yang membantu tugas kepala desa terkait dengan ketertiban, ketentraman dalam masyarakat. Kepala dusun mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Sebagai pelaksana dari kegiatan pemerintahan desa.
- b. Melaksanakan peraturan desa di wilayahnya.

### 2.4 Pemerintahan Desa

Pada dasarnya, unit pemerintahan paling rendah dinegara Indonesia adalah desa. Konsep desa sebagai etnitas budaya social sangat beragam, yaitu sesuai dengan maksud dan sudut pandang yang hendak digunakan dalam melihat desa. Sebutan desa dapat berupa konsep tanpa makna politik, namun juga dapat berarti suatu sisi politik dan sekaligus kualitasdihadapkan pihak atau kekuatan lain.

Menurut peraturan pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa, pemerintahan desa terdiri atas pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa. Pemerintah desa terdiri dari kepala desa dan perangkat desa. Kepala desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan., pembangunan, dan kemasyarakatan.

Sukriono mendefinisikan pemerintah desa adalah, kepala desa dan perangkat desa sebagai unsure penyelenggara pemerintahan desa. Rumusan ini

berbeda dengan UU Nomor 5 Tahun 1979 yang menyebutkan bahwa pemerintah desa melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat desa.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa pada Bab **iv** kewenangan desa pasal 18 yaitu: kewenangan desa meliputi kewenangan dibidang penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan kemasyarakatan desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat desa.

Pada pasal 19, kewenangan desa meliputi: a) kewenangan berdasarkan hak asal usul, b) kewenangan local berskala desa, c) kewenangan yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota, d) kewenangan lain yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Organisasi bukan hanya suatu produk lembaga namun orang-orang yang terlibat didalamnya adalah salahsatu bagian yang tidak terpisahkan dalam suatu proses inputdan output. Untuk itu kepegawaian bukan persoalan yang baru tetapi sudah ada sejak lama. Dari jaman kerajaan sampai revolusi industry bahwa pemberdayaan pegawai telah ada sejak itu.

Suatu organisasi atau lembaga tentunya memiliki misi yang jelas visi serta sasaran yang akan dicapai. Dengan tujuan yang jelas serta menetapkan hasil ahir yang akan di capai pada masa mendatang dengan melalui proses usaha kerja dalam jangka waktu tertentu.

Implikasi pertama dalam perlakuan manusia sebagai salah satu unsure terpenting. Jika sebelumnya manusia disejajarkan dengan kegiatan produksi, kemudian hal yang seperti ini tidak sesuai dengan martabat manusia. Dalam memperbaiki hal yang seperti itu maka dilakukan pemberdayaan manusia dengan berbagai pengembangan dan pelatihan tenaga kerja.

Lembaga tersebut adalah lembaga birokrasi. Birokrasi seringkali dipandang sebagai hal-hal yang bersifat negative dikalangan masyarakat, prosedur yang lama dan selalu berkepanjangan, hal ini membuat birokrasi dipandang tidak efisien.

Arti dari organisasi menurut Gibson, Ivancevish, dan Donnelly (1985) adalah : “organisasi merupakan kesatuan yang mensejajarkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat suatu individu atau perorangan maka pemerintah Negara dinilai dari wujud kelompok masyarakat untuk mencapai tujuan Negara”.

Dalam UU No. 5 Tahun 1979 dijelaskan bahwa pemerintahan yang ada di desa terdiri dari kepala desa serta lembaga desa. Dalam menjalankan tugasnya pemerintah desa dibantu oleh sejumlah perangkat desa yang terdiri dari sekertaris desa dan kepala-kepala dusun. Seorang kepala desa adalah penduduk asli dari desa tersebut yang dipilih oleh masyarakat desa dengan masa jabatan selama 6 tahun. Lembaga musyawara desa (LMD) anggotanya terdiri dari kepala desa selaku ketua karena jabatannya, sekertaris desa sebagai sekertaris LMD serta anggota lainnya yang terdiri dari kepala-kepala dusun.

Sumber pendanaan dan pendapatan desa merupakan asli dari kas desa serta hasil swadaya dan partisipasi dari masyarakat desa, dari gotong royong seta usaha desa. Dalam menjalankan roda pemerintahan desa, kepala desa dibantu oleh juru tulis (carik).

Gambaran umum mengenai pemerintahan desa tidak berbeda jauh dengan keadaan suatu mukim. Pemerintahan desa didaerah yang ikatannya secara territorial erat kaitannya dengan suatu kekerabatan dalam hal ini pemerintahan marga serta kerabat adat marga. Dalam menjalankan pemerintahannya kepala desa dibantu oleh sejumlah kepala dusun serta pemangku adat.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia secara etimologi pemerintahan asal kata dari perintah yaitu suatu individu yang memberi tugas. Pemerintahan adalah suatu definisi dari lembaga yang terdapat didalamnya sekumpulan orang-orang dengan memiliki tujuan yang sama mengatur suatu tatanan masyarakat dengan cara dan strategi yang berbeda agar tertata dengan baik.

Dalam menjalankan pemerintahan desa merupakan penyelenggaraan yang tersistem dari penyelenggaraan pemerintahan nasional. Sehingga desa memiliki peraturan tersendiri didalam mengurus dan mengatur kepentingan masyarakat desa. Undang-undang NO 6 Tahun 2014 pasal 23 menjelaskan bahwa pemerintahan yang ada didesa dijalankan oleh pemerintah desa. Pada pasal 25 tentang pemerintah desa yang dimaksud dalam pasal 23 yaitu kepala desa atau nama lain perangkat desa yang dibantu oleh sejumlah aparat desa.

Perangkat desa merupakan salah satu unsure yang menyelenggarakan urusan desa yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Lancarnya jalan

penyelenggaraannya akan sangat berpengaruh besar pada pelaksanaan kinerja oleh aparat desa. Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan desa akan tersusun rapi dan baik bahkan lebih maju jika kinerja dari aparat desa dalam memberikan pelayanan sesuai dengan prinsip yang akuntabel.

Aparat desa adalah penyelenggara dari pemerintahan yang ada di desa. Selain berfungsi sebagai penyelenggara, aparat desa adalah pelayan bagi masyarakat. Aparat desa adalah perangkat desa yang dipilih oleh pejabat yang berwenang dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan layanan bagi masyarakat.

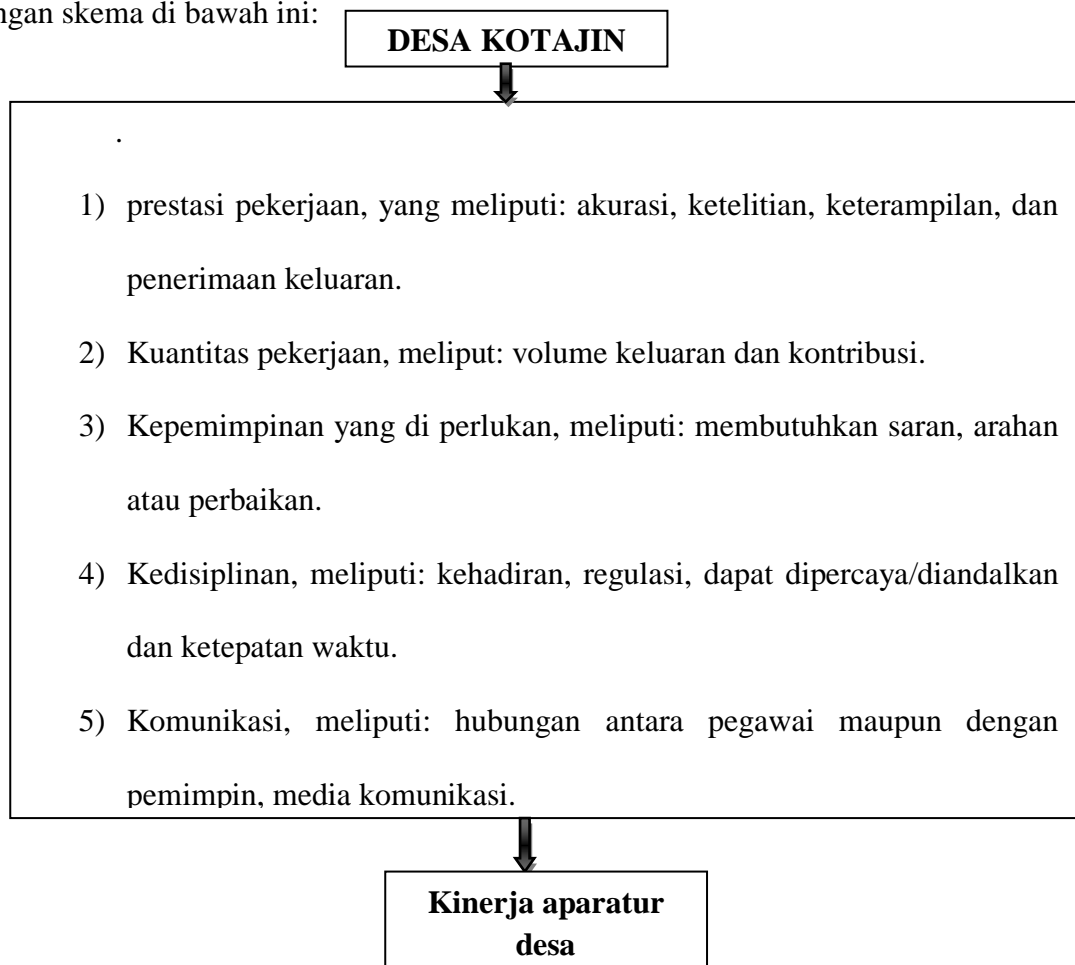
Aparat desa memiliki peran sebagai unsur pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dengan tujuan Negara pada Undang-Undang Dasar 1945 dengan tujuannya melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan bangsa, serta melaksanakan ketertiban dunia.

Dalam UU NO 6 tahun 2014 memuat berbagai hukum baru yaitu 1). UU mengenai desa ini lebih dulu lahir lebih awal dari UU mengenai pemerintahan daerah yaitu UU NO 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. 2). UU tentang desa ini merefleksikan semangat dan penghargaan terhadap desa atau yang di sebut dengan nama lain, yang di akui telah ada sebelum Negara Kesatuan Republik Indonesia terbentuk. 3). walaupun di sadari bahwa dalam suatu Negara kesatuan perlu adanya homogenitas dalam Negara kesatuan Republik Indonesia.

## 2.5 Kerangka Pikir

Kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh seorang pegawai aparat pemerintah desa dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik seseorang di tentukan oleh aparat itu sendiri dengan artian hasil dari keberhasilan kerja yang di kerjakan sendiri oleh seorang aparat karena kinerja adalah cara berfikir, sikap, serta tindakan yang di lakukan oleh aparat di dalam organisasi.

Sehingga untuk menganalisis kinerja aparatur desa dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola penulis mengarah pada teori kinerja menurut Dessler (2007) mengatakan ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang dapat di jelaskan dengan skema di bawah ini:



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam jenis penelitian yang di gunakan penulis adalah jenis metode penelitian deskriptif kualitatif yang berbentuk kalimat dan gambar bukan angka-angka. Menurut Koentjaraningrat (1983): “penelitian kualitatif adalah penelitian di bidang ilmu umani dan kemanusiaan dengan aktivitas yang berdasarkan disiplin ilmiah untuk mengumpulkan, mengelaskan, menganalisis, dan menafsirkan fakta-fakta alam, masyarakat, kelakuan dan rohani manusia guna menemukan prinsip-prinsip pengetahuan dan metode-metode baru dalam usaha menanggapi hal-hal tersebut”. Penelitian deskriptif ini kiranya dapat memberikan suatu gambaran dan keterangan mengenai kinerja aparatur desa dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, sehingga objek penelitian ini adalah “ Analisis Kineja Aparatur Desa Dalam Pemerintahan Di Desa kotajin Kecamatan Atinggola”

#### **3.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan didesa kotajin kecamatan Atinggola.

#### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis data**

Jenis data dalam penelitian ini di bagi jadi dua bagian yaitu:

- a) Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (sugiyono, 2016, 225). Pengumpulan data dari



hasil observasi dan wawancara responden dari desa kotajin kecamatan Atinggola.

- b) Data Sekunder menurut sugiyono (2016,225) mengatakan bahwa: “data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen”. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan buku, literasi, dan pustaka lainnya.

## 2. Sumber Data

Pengumpulan data pada penelitian ini bersumber dari:

- a) Wawancara kepada informan.
- b) Pencarian data dari berbagai dokumen, buku dan literasi dari beberapa tempat yaitu:
  - 1) kantor desa kotajin.
  - 2) kantor camat Atinggola

### 3.5 Narasumber Penelitian

Penelitian ini memakai cara informan purposive atau menetapkan narasumber secara langsung. Peneliti memilih narasumber yang memahami persoalan mengenai kinerja aparatur desa dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola.

Narasumber dari penelitian ini adalah:

- 1. Kepala desa kotajin.
- 2. BPD desa kotajin.
- 3. Masyarakat desa kotajin (sampel) 5 orang

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Wawancara**

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah di berikan (Moleong, 2014, 186). Wawancara di lakukan untuk memperoleh data informasi mengenai kinerja aparatur desa dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara yang tidak terstruktur agar wawancara dapat berkembang dan terbuka. Agar mendapatkan jawaban yang benar maka peneliti memberikan pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan.

#### **3.6.2 Observasi**

Observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisi dan melakukan pencatatan yang di lakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (sugiyono,2010). Dalam penelitian yang di amati membantu penulis dalam mengetahui bagaimana kinerja aparatur dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola.

#### **3.6.3 Studi kepustakaan/dokumentasi**

Dokumentasi dalam penelitian ini bersumber dari kantor desa, instansi pemerintah desa melalui kantor desa, kantor camat, BPD, serta literatur lainnya yang mengulas permasalahan mengenai kinerja aparatur desa dalam pemerintahan di desa kotajin kecamatan Atinggola.

Dokumentasi yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat mendukung serta memperkuat kelengkapan pada data penelitian.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisi data pada penelitian ini adalah data deskriptif kualitatif, di mana teknik ini berusaha menyimpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian serta berusaha menjelaskan dan menggambarkan konsep penelitian secara mendalam dan komprehensif (mendetail) sesuai dengan tujuan penelitian yang sudah di rumuskan (Sugiyono, 2010).

Untuk mendapatkan kesimpulan dari data penelitian sehingga teknik analisis data yang di gunakan adalah:

- 1) Menyederhanakan data untuk memperdalam data agar mudah di tarik kesimpulan pertama.
- 2) Menyampaikan data secara sistematis, seta mengelompokan data sesuai dengan jenis.
- 3) Menarik kesimpulan dari data yang telah di sederhanakan dan di sampaikan untuk mendapatkan kesimpulan terahir dari permasalahan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Desa Kotajin**

Dari Geografis dan secara administrative desa Kotajin merupakan salah satu desa yang ada di kecamatan Atinggola kabupaten gorontalo utara, lebih tepatnya desa kotajin adalah pusat dari kecamatan Atinggola. Dilihat secara topografi, desa Kotajin terletak pada ketinggian 100 meter dari atas permukaan air laut dengan suhu udara maksimal 35c, dan minimal suhu udara dengan 19c.

Desa kotajin yang terdiri dari atas 6 dusun yaitu Benteng 1, Benteng 2, Benteng 3, Benteng 4, Benteng 5, dan Benteng 6 dengan kelembagaan desa BPD.

Posisi desa Kotajin yang terletak di sebelah utara berbatasan dengan desa Kotajin Utara, diposisi sebelah timur yang berbatasan dengan Sungai Andagile batas provinsi, sebelah selatan berbatasan dengan desa Pinontoyonga, dan sebelah barat berbatasan dengan desa Monggupo.

Dilihat dari secara Demografi, jumlah penduduk yang ada didesa Kotajin berdasarkan profil desa Kotajin tahun 2019 dengan jiwa sebanyak 773 yang terdiri dari:

**Tabel 4.1 Jumlah penduduk Desa Kotajin :**

<b>DUSUN</b>	<b>JUMLAH KK</b>	<b>JIWA LAKI- LAKI</b>	<b>JIWA PEREMPUAN</b>
Benteng 1	38	55	58
Benteng 2	48	82	71
Benteng 3	38	84	72

Benteng 4	24	51	26
Benteng 5	28	46	39
Benteng 6	54	99	90
			<b>TOTAL JIWA</b>
			<b>773</b>

### Sejarah Desa Kotajin:

Kotajin atau Ottanojin yaitu awalnya sebuah tumpukan batu yang memiliki goa di dalamnya. Kotajin terletak dikecamatan Atinggola, Kabupaten Gorontalo Utara Provinsi Gorontalo. Perkampungan Kotajin awalnya terdiri dari lembah, dataran dan sebagian pegunungan dan hutan. Tahun 1800, ketika lautan itu kering jadilah rawa dan hutan belukar.

Tahun 1850 daerah ini dimasuki oleh orang-orang luar dan membuka lahan pertanian. Kesuburan tanah menjadi daerah ini mulai banyak dikunjungi dan ditempati oleh orang-orang yang dating sehingga akhirnya dataran ini menjadi perkampungan.

Orang-orang yang dating dan menjadi penduduk desa kotajin berasal dari penduduk asli Kecamatan Atinggola dan mewarisi tanah-tanah desa tersebut. Sebagian lagi datang dari daerah Kaidipang dan Buol. Menetapnya mereka di Kotajin karena pencaharian mereka adalah bercocok tanam lalu kawin dengan penduduk asli, sehingga menjadi masyarakat Kotajin.

Menurut penurutan orang-orang tua, penduduk asli Kecamatan Atinggola berasal dari Ternate yang ikut dengan dua orang putra Raja yang bernama

Mosambe dan Sanggi Bula yang kecewa karena tidak terpilih menjadi Raja, hanya adik mereka yang menjadi Raja yaitu Sanggi Bulawa.

Pada zaman penjajahan belanda didaerah ternate, di saat itu terjadi pemilihan Raja. Dengan prakarsa bangsa Belanda mengirimkan kopiah pada Raja tua Ternate. Kopiah itu adalah menentukan siapa yang akan menjadi Raja Ternate diantara ketiga putranya (Mosambe, Sanggi Bula, Sanggi Bulawa). Dengan cara pemilihan dengan cara yakni memasang kopiah di kepala masing-masing putra Raja tersebut, ternyata kopiah menjadi persyaratan menggantikan Raja Tua Ternate.

Kopiah tersebut ternyata ukurannya pas dikepala putra yang paling bungsu yakni Sanggi Bulawa, maka Sanggi Bulawa dinobat menjadi Raja Ternate. Kedua saudaranya Mosambe dan Sanggi Bula kecewa, lalu mereka memboyong sebagian penduduk kerajaan Ternate kepulauan Lembe (Bitung) lalu ke Manado, Bolaang Mongondow, Suwawa, Bulango, dan sampai ke Atinggola.

Batu jin ini di pelihara oleh masyarakat desa Kotajin dan kini menjadi cagar budaya Nasional. Desa tempat tumpukan batu itu disebut Ottajini kemudian diperindah namanya menjadi Kotajin. Kemudian pada tahun 1868 daerah ini dipimpin oleh Raja Andagile dengan Rajanya yang bernama Raja Van Gobel, namun waktu itu bukan disebut desa Kotajin, tapi Negri Jin dengan pemimpinnya bernama Wannopulu (Wala'opulu).

### **Sejarah Pembangunan Desa Kotajin**

Pada tahun 1984 Desa Kotajin mendapatkan trophy Bupati Gorontalo yang menjadi juara pertama lomba Desa tingkat Kabupaten Gorontalo yang

penilaiannya yang didasarkan pada administrasi pemerintahan dan kelembagaan yang ada di desa serta penataan lingkungan. Sehingga pada tahun 2007 desa Kotajin ditetapkan menjadi desa sehat, yang penilaiannya didasarkan atas penguatan kelembagaan desa serta tingkat gotong royongan dan partisipatif masyarakat dalam membangun desa sangatlah tinggi.

Ciri khas demikian terus dipertahankan sampai sekarang. Sehingga berbagai bantuan dari pemerintah pusat, Pemerintah Provinsi dan pemerintah kabupaten Gorontalo Utara mengalir terus ke desa membuat warga masyarakat semakin giat melakukan berbagai kegiatan pembangunan. Keberadaan desa yang menjadikan dipercayainya desa Kotajin untuk mewakili dalam berbagai lomba baik ditingkat Kecamatan maupun ditingkat Kabupaten.

Sementara ditingkat kelembagaan desa juga mendapatkan juara dalam berbagai perlombaan antaralain pada tahun 1989-1990 karang taruna dianugerahkan oleh pemerintah pusat menjadi karang taruna teladan tingkat Nasional. Disamping itu, desa Kotajin juga sering menjadi tujuan untuk KKN (Kuliah Kerja Nyata) dari berbagai perguruan tinggi yang ada di daerah.

Dalam hal pembangunan fisik, dari tahun ke tahun desa Kotajin mendapatkan proyek kegiatan pembangunan desa meliputi pembenahan lingkungan, perumahan, membenahan jalan, pembenahan normalisasi sungai, penunjang sarana dan prasarana pendidikan, serta penunjang penguatan dan konservasi lingkungan. Karena tidak dilakukannya serahterima yang silih berganti.

**Budaya:**

Kebudayaan asli seperti Turunani, Buruda dewasa ini sudah tidak terlalu dikenal lagi disebabkan pergeseran nilai budaya dengan masuknya budaya barat seperti Band, Orgen, dan Karaoke, hal seperti itu perlu mendapatkan perhatian serius dari seluruh lapisan masyarakat untuk menggali dan melestarikan kembali budaya dimaksud, seperti Dana-dana Tradisional, Dikili (zikir), dan kelompok zamrah ( Dana-dana Tradisional) serta mi'raji (perayaan Isra Mi'raj) khusus untuk adat upacara pernikahan dan upacara penguburan masih tetap terpelihara engan baik.

**Pendidikan:**

Kesadaran tentang pentingnya pendidikan masih terlalu rendah didesa Kotajin terlihat dari table dibawah ini:

**Tabel 4.2      Jumlah penduduk menurut tingkat pendidikan :**

NO	JENIS PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Belum Tamat SD/Sederajat	68
2	SD/Sederajat	179
3	SLTP/Sederat	135
4	SLTA/SAEDERAJAT	233
5	D1/D2	5
6	D3	9
7	S1/S2	104



Namun desa Kotajin dalam penyelenggaraan pendidikan setiap tahun mengalami peningkatan, hal ini ditunjukkan dengan menurunnya jumlah penduduk buta huruf. Sedangkan prasarana pendidikan formal dan pendidikan nonformal terus diupayakan dalam rangka meningkatkan kualitas peserta didik. Pemerintah desa beserta warga masyarakat sedang melakukan peningkatan sarana pendidikan berupa pembangunan rehabilitas sarana pendidikan.

Berikut ini adalah Data penunjang sarana pendidikan berikut peserta didik yang ada di desa Kotajin:

**Tabel 4.3 Penunjang sarana dan prasarana**

<b>NO</b>	<b>JENIS SARANA DAN PRASARANA</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Gedung Paud	1
2	Bunda Paud	3
3	Gedung Taman Kanak-kanak	1
4	Guru Taman Kanak-kanak	1
5	Gedung Sekolah Dasar	1
6	Guru Sekolah Dasar	12
7	Siswa SD	75
8	Gedung SMP	1
9	Guru SMP	30
10	Siswa SMP	318

## **Kesejahteraan Sosial**

Kehidupan masyarakat masih tergolong pada masyarakat dibawah garis menengah kebawa khususnya masyarakat yang tergolong keluarga miskin yang berdasarkan data statistik ditahun 2013 masih mencapai 79 kepala keluarga miskin sebagai pengundang masalah ditinjau dari aspek kondisi sosial ekonomi yang ada sangat meprihatinkan.

Kesejahteraan sosial yang ada didesa kotajin tergolong dalam tingkat g arris menengah kebawa dikarenakan keterampilan serta tingkat pendidikan yang berpengaruh didalam keberlangsungan kesejahraan masyarakat desa kotajin.

Adapun penyebab dari kemiskinan, dikarenakan pendidikan dan keterampilan pada umumnya masih sangat rendah. Pada umumnya mata pencaharian masih berkisar sebagai buruh bangunan, buruh tani, dan buruh nelayan. Keadaan ini mempengaruhi kondisi sosial keluarga, mental spiritual keluarga maupun mental dari anak-anak keluarga, sehingga kehidupannya agak terganggu dan tidak berkembang secara layak dan hidup secara tidak wajar.

Mengingat potensi yang dimiliki antara lain minat untuk bekerja dan berusaha cukup besar maka secara eksternal lembaga-lembaga desa dan organisasi sosial sementara membantu dan membina untuk memberdayakan kelompok masyarakat yang tergolong tidak mampu.

Kondisi desa Kotajin dilihat dari kesejahraan penduduknya secara umum masih tetap didominasi oleh sejumlah KK prasejahtra bahkan KK miskin pada table dibawah ini:

NO	KESEJAHTRAAN	JUMLAH
1	KELUARGA PRASEJAHTERA	12
2	KELUARGA PRASEJAHTERA 1	18
3	KELUARGA PRASEJAHTERA 2	8
4	KELUARGA PRASEJAHTERA 3	77
5	KELUARGA SEJAHTERA 3 PLUS	100
<b>TOTAL JUMLAH KEPALA KELUARGA</b>		<b>215</b>

**Tabel 4.4 Jenis kesejahteraan keluarga**

### **Agama**

Hampir seluruh warga desa Kotajin adalah penganut muslim (Islam) dan sebagian kecilnya beragama Kristen seperti yang ditunjukkan table dibawah ini:

**Tabel 4.5 Jumlah penduduk menurut agama yang dianut :**

NO	AGAMA	JUMLAH PENGANUT
1	ISLAM	847
2	KRISTEN	
3	BUDHA	
4	KATOLIK	

### **Permasalahan Desa**

#### **1. Penyelenggaraan pemerintahan**

- a) Belum maksimalnya bentuk kesejahteraan aparat desa.
- b) Belum maksimalnya pendapatan desa.
- c) Belum maksimalnya penyusunan tata ruang desa.
- d) Belum maksimalnya penyelenggaraan musyawarah desa.

- e) Belum maksimalnya pengelolaan informasi desa.
- f) Belum maksimalnya penyelenggaraan perencanaan desa.
- g) Belum maksimalnya penyelenggaraan evaluasi tingkat perkembangan pemerintah desa.
- h) Belum maksimalnya penyelenggaraan kerja sama antar desa.
- i) Belum maksimalnya pembangunan sarana dan prasarana kantor desa.

## **2. Pembangunan desa**

- a) Kurangnya pembangunan pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur dan lingkungan desa.
- b) Kurangnya pembangunan pemanfaatan dan pemeliharaan sarana prasarana kesehatan.
- c) Masih perlu pembangunan pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan dan kebudayaan.
- d) Masih kurangnya pengembangan usaha ekonomi produktif serta pembangunan pemanfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana ekonomi

## **3. Pembinaan masyarakat**

- a) Terbatasnya pembinaan lembaga kemasyarakatan.
- b) Kurangnya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban.
- c) Terbatasnya pembinaan kerukunan umat beragama.
- d) Belum adanya pengadaan sarana dan prasarana olahraga.
- e) Terbatasnya pembinaan lembaga Adat.

- f) Kurangnya pembinaan kesenian dan sosial budaya masyarakat.

#### **4. Pemberdayaan masyarakat**

- a) Belum adanya pelatihan teknologi tepat guna.
- b) Masih perlu peningkatan kapasitas bagi kepala desa, perangkat desa dan badan permusyawaratan desa.
- c) Kurangnya peningkatan kapasitas masyarakat/kelompok masyarakat.

#### **Maksud dan tujuan penyusunan RPJMDes**

##### **1. Maksud penyusunan RPJMDes:**

- a) Mendorong kemampuan masyarakat dan pelaku pembangunan dalam menerapkan metode dan teknik-teknik perencanaan pembangunan secara partisipatif.
- b) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam setiap tahapan proses perencanaan pembangunan.
- c) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam mengidentifikasi permasalahan dalam segi kondisi sosial ekonomi masyarakat serta mencari solusi yang tepat untuk menanggulangi permasalahan yang ada di desa.

##### **2. Tujuan penyusunan RPJMDes:**

- a) Merumuskan rencana pembangunan desa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan keadaan setempat.

- b) Merumuskan arah, tujuan kebijakan, dan strategi pembangunan desa.
- c) Menyelaraskan rencana kegiatan dan anggaran.
- d) Memelihara dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan.

### **Arah Kebijakan Desa**

Hal-hal dasar rakyat adalah hak yang dipahami seluruh komponen masyarakat sebagai hak untuk dapat menikmati kehidupan yang bermanfaat dan hak yang diakui dalam peraturan perundang-undangan dalam UUD 1945 pasal 28 ayat (1) menyatakan bahwa “setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya. Berhak mendapatkan pendidikan dan mendapatkan manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan kesejahteraan umat manusia”.

Hak-hak dasar yang dimaksudkan adalah hak dasar yang meski terpenuhi terutama oleh pemerintah Desa diantaranya adalah:

- a) Mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Mendapatkan perlindungan hukum.
- c) Memenuhi kebutuhan hidup (sandang, pangan, papan) yang terjangkau.
- d) Memperoleh pelayanan pendidikan.
- e) Memperoleh pelayanan kesehatan.
- f) Memperoleh keadilan.
- g) Hak berpartisipasi dalam politik.
- h) Hak rakyat dalam berinovasi dan kreasi.

### **Potensi dan masalah**

## **1. Potensi**

Dari sekian banyak data potensi yang ada, maka disaring beberapa potensi yang paling menonjol dan memungkinkan untuk berkembang, Paling tidak 3 tahun kedepan. Potensi yang terpilih (yang khas) ini kemudian menjadi landasan visi dan cita-cita masyarakat desa, yang apabila terus berkembang akan menjadi benar-benar sebuah ciri khas yang membedakan desa ini dengan lainnya. Potensi terbaik ini meliputi potensi Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia, dapat digambarkan sebagai berikut:

### **a. Sumber Daya Alam**

1. Lahan pekarangan ibukota kecamatan.
2. Objek pasar.

### **b. Sumber Daya Manusia**

1. Kepala desa, aparat desa.
2. Lembaga desa dan BPD.
3. Organisasi/kelompok masyarakat.
4. Masyarakat produktif dan kreatif.

## **2. Masalah**

Berdasarkan daftar peta permasalahan yang telah didapatkan, perlu disederhanakan dan dikerucutkan menjadi beberapa permasalahan yang paling krusial kemudian menjadi isu strategis dan mendesak untuk dibenahi atau diupayakan penyelesaiannya.

Masalah yang menjadi prioritas ini diperoleh dengan cara mengidentifikasi besarnya cakupan masalah, tingkat mendesak serta keterkaitannya dengan

kebutuhan dasar manusia. Berangkat dari masalah yang krusial inilah kemudian dimunculkan gagasan, usulan atau rencana kegiatan paling prioritas yang diharapkan dapat segera dilaksanakan pada tahun-tahun awal.

**Tabel 4.6 Daftar masalah dan potensi dari kelembagaan**

NO	MASALAH	POTENSI	DUSUN
1	Belum maksimal tata kantor desa dan tata ruang desa	Aparat desa lengkap	1,2,3,4,5, dan 6
2	Belum maksimalnya manajemen pemerintahan desa	Aparat desa lengkap	1,2,3,4,5, dan 6
3	Belum maksimalnya perencanaan pembangunan Desa	Aparat desa lengkap	1,2,3,4,5, dan 6
4	Belum maksimalnya penyelenggaraan rapat/musyawara BPD	Ada pengurus BPD	1,2,3,4,5, dan 6
5	Pengurus karang taruna masih kurang SDM dalam pelaksanaan tupoksi	Ada pengurus karang taruna	1,2,3,4,5, dan 6
6	Lembaga adat belum memiliki sekretariat	Ada tokoh adat, pengurus adat	1,2,3,4,5, dan 6
7	Kepengurusan LPM kurang aktif	Ada pengurus LPM	1,2,3,4,5, dan 6
8	Kurangnya kegiatan rutin bagi kel, dasawisma meningkatkan usaha kel, dasawisma	Pengurus lengkap	1,2,3,4,5, dan 6

### Visi dan Misi

Visi dan Misi pembangunan desa kotajin menyatu pada Visi dan Misi Kabupaten Gorontalo Utara. Visi dan Misi pembangunan desa kotajin sesuai dengan masa jabatan kepala desa berlaku mulai Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2023, yaitu:

- a) **Visi** : “Terwujudnya pemerintahan desa dalam pelayanan yang bersih, demokrasi menjunjung tinggi supremasi hukum demi terciptanya masyarakat yang bermoral, berbudaya, serta mandiri, berkeadilan sosial, jiwa kerja yang tinggi serta partisipatif”. “Terwujudnya desakotajin yang aman, sehat, cerdas, berdaya saing, berbudaya, dan berahlak mulia.



b) **Misi** :

- 1) Mewujudkan pemerintahan Kotajin yang bersih dan demokratis.
- 2) Mewujudkan Kotajin yang sehat.
- 3) Mewujudkan Kotajin yang mandiri.
- 4) Mewujudkan masyarakat yang berbudaya, dan moralitas yang tinggi.
- 5) Mewujudkan masyarakat yang mempunyai semangat kerja yang tinggi secara partisipatif
- 6) Meningkatkan sarana dan prasarana dari segi fisik, ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan kebudayaan didesa.
- 7) Meningkatkan kehidupan yang harmonis, toleran, saling menghormati dalam kehidupan berbudaya dan beragama didesa Kotajin.

**Kebijakan Umum Pembangunan Desa**

Upaya-upaya menuntaskan kemiskinan diharapkan dapat menyentuh persoalan-persoalan substansi yang dialami oleh masyarakat miskin sendiri. Dengan strategi penciptaan kemudian masyarakat ini diharapkan segala upaya-upaya penanggulangan kemiskinantidak hanya memenuhi kebutuhan jangka pendek saja, tetapi diharapkan dapat mengubah pola pikir dan sikap masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasarnya.

Penguatan kelembagaan masyarakatmelalui pola pemberdayaan adalah antara lain pendekatan yang dapat dilakukan. Masalah kemiskinan adalah masyarakat itu sendiri yang lebih tau akan kondisi dan keberadaannya, oleh

karena itu masyarakat harus diberikan peran lebih luas dalam upaya pemberantasan kemiskinan baik dari sisi perencanaannya, pelaksanaan, dan evaluasi program, peran pemerintah dalam hal ini adalah memfasilitasi pelaksanaan program.

Pola pembangunan partisipatif dengan menempatkan pemerintah sebagai fasilitator dan dinilai efektif dalam menciptakan kemandirian masyarakat.

### **Program Pembangunan Desa**

Rencana tindak lanjut (RTL) kegiatan pembangunan merupakan dokumen perencanaan pembangunan desa selama tiga tahun (2017-2023) bagi desa Kotajin keberadaannya merupakan akumulasi berbagai usulan pembangunan dari beberapa dusun yang hanya mampu dipecahkan lewat kebijakan pembangunan tingkat desa. Karena sifatnya yang demikian maka rencana tindak lanjut (RTL) ini adalah dokumen yang sangat penting merupakan inti dari RPJM desa Kotajin.

Dokumen Rencana Tindak Lanjut (RTL) kegiatan pembangunan ini berisi uraian tentang strategi pembangunan jangka menengah yang bersifat holistik dan terintegrasi disemua bidang, dengan tetap mensinkronisasikannya dengan kebijakan daerah dalam RPJMD baik secara makro mikro dan strategis.

Disamping itu proses penyaringan kegiatan pembangunan yang terpilih didasarkan dan selaras dengan Visi dan Misi desa, penanggulangan terhadap dampak dan akses masalah krusial serta upaya mengoptimalkan potensi terbaik desa. Sehingga harapan masyarakat seperti yang tertuang dalam Visi desa sedikit demi sedikit dapat diwujudkan beberapa tahun kedepan.

## 4.2 Hasil Penelitian

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2007): “bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* ( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya”. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa: “pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi”.

Nawawi (2004) menyatakan bahwa: “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”. (Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Halaman 131).

Seperti yang dijelaskan dalam bab ii, Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) **prestasi pekerjaan**, yang meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) **Kuantitas pekerjaan**, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) **Kepemimpinan yang di perlukan**, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) **Kedisiplinan**, meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

- 5) **Komunikasi**, meliputi: hubungan antara pegawai maupun dengan pemimpin, media komunikasi.

#### 4.2.1 Prestasi Pekerjaan

Dari hasil wawancara mengenai prestasi pekerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Bapak/Ibu melihat prestasi pekerjaan dalam hal ketelitian seorang aparat kantor desa kotajin?

Jawab :

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan, mereka dibidang teliti tidak, dibidang tidak tapi teliti. Artinya tingkat ketelitiannya masih terbilang rendah, misalnya diberikan satu pekerjaan atau tugas masih saja saling mengharapkan satu sama lain, artinya bekerja tidak sesuai dengan tupoksi masing-masing yang membuat pekerjaan menjadi lambat, pekerjaan yang bisa dikerjakan beberapa menit saja ini menjadi berjam-jam. Tingkat ketelitian dalam bekerja itu dilihat dari hasil kerja dan buktinya ketika ada permintaan mengenai data dan semacamnya dari kantor camat biasanya masih ada kritikan dari pihak kantor camat dikarenakan tidak teliti didalam memberikan data serta administrasi yang diinginkan oleh kantor camat.

Dengan pertanyaan yang sama peneliti menanyakan kepada salah seorang masyarakat (informan) jawabannya berikut :

Jawab :

Masih terlalu banyak masyarakat yang belum puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak kantor desa, terkait dengan pelayanan yang dirasa kurang dalam ketelitian sehingga keperluan masyarakat merasa diabaikan oleh aparat kantor desa.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat ketelitian dan ketepatan dalam kerja seorang pegawai aparat kantor desa kotajin masih terlalu rendah serta tingkat kepuasan masyarakat yang masih kurang meskipun ada yang mengatakan baik tetapi kebanyakan informan menyatakan bahwa perlu ditingkatkan lagi.

2. Bagaimana Bapak/Ibu melihat prestasi kerja dalam hal ini keterampilan seorang aparat kantor desa kotajin?

Jawab :

Keterampilan dalam bekerja yang dimiliki oleh aparat desa lainnya dinilai masih rendah, hanya sekitar 25% saja yang menguasai computer dari semua aparat desa masih sebagian kecil yang menguasainya karena kurangnya pengetahuan dibidang itu dan minat untuk belajar mengiperasikannya. Sementara pekerjaan dikantor desa membutuhkan data yang akan diketik dari computer. Untuk itu mereka saling mengharapkan bilamana siapa yang tau dalam pengetikan dan inilah yang membuat proses pekerjaan itu menjadi lambat secara administrasi.

Dari hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa tingkat kemauan dari seorang aparat desa untuk belajar mengoprasikan media computer masih sangat rendah. Keterampilan bekerja yang dimiliki aparat

desa masih mengandalkan satu sama lain sehingga pekerjaan menjadi lama dan tertunda.

#### **4.2.2 Kuantitas Pekerjaan**

Dari hasil wawancara mengenai kuantitas pekerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Bapak/Ibu melihat kuantitas pekerjaan dalam hal ini kontribusi seorang aparat kantor desa kotajin?

Jawab :

Kontribusi dari seorang aparat desa kotajin kepada masyarakat adalah pelayanan kepada masyarakat atau pekerjaan rutinitas oleh kantor desa. Dalam hal pelayanan kepada masyarakat sudah termasuk baik, tapi belum dikatakan sempurna masih sekitar 85% penilaian dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparat desa.

Dengan pertanyaan yang sama peneliti mendapatkan jawaban dari seorang masyarakat (informan) dengan jawaban ;

Jawab:

Kinerja aparat desa kotajin sudah lumayan bagus namun perlu ditingkatkan lagi mengingat banyak permintaan masyarakat yang belum direalisasikan.

Dari wawancara di atas dapat dikatakan bahwa kontribusi aparat kantor desa kepada masyarakat perlu ditingkatkan lagi karena banyak masyarakat megatakan bahwa kebutuhan yang diperlukan masih terdapat sedikit kendala dan belum direalisasikan oleh aparat kantor desa.

#### 4.2.3 Kepemimpinan yang diperlukan

Dari hasil wawancara mengenai kepemimpinan yang diperlukan, mengenai saran dan arahan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Bapak/Ibu memberikan saran dan arahan kepada seorang aparat kantor desa kotajin?

Jawab :

Dalam memberikan saran dan arahan kepada aparat desa lainnya, terbilang masih kurang mendengarkannya sehingga harus terus menerus mengarahkan aparat yang bekerja, ibarat bola yang dipantulkan ke dinding yang reaksinya pelan pantulan kembalinya, respon balik itu yang kurang cepat sehingga dalam memberikan suatu perintah atau tugas hasilnya tidak sesuai apa yang diharapkan, responnya pelan misalnya pekerjaan yang akan dibutuhkan hari ini hasilnya baru nanti besok barulah selesai dan kelar pekerjaannya, dikarenakan tidak terlalu menguasai pekerjaan dibidangnya, keterampilannya kurang bagaimana cepat dalam pengerjaan sementara mereka belum terlalu tanggap dalam segi penguasaan bidang kerja yang memakan waktu cukup lama.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa arahan dari kepala desa untuk aparat kantor desa sering kali lambast respon dari aparat sehingga berdampak pada proses pekerjaan yang memakan waktu yang lama.

#### 4.2.4 Kedisiplinan

Dari hasil wawancara mengenai kedisiplinan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Bapak/Ibu melihat kehadiran dari seorang aparat kantor desa kotajin?

Jawab :

Dalam pelaksanaan pekerjaan dikantor desa membutuhkan 8 jam bekerja, namun yang terjadi aparat desa hanya 5 sampai 6 jam berada dikantor desa. Belum jam yang semestinya pulang mereka sudah ada yang tidak berada ditempat, sehingga pekerjaan yang ada dikantor desa menjadi tertumpuk. Alasan mereka cepat pulang adalah dengan alasan urusan pribadi.

Dengan pertanyaan yang sama peneliti mendapat jawaban dari seorang masyarakat (informan) dengan jawaban :

Jawab :

Kehadiran seorang aparat desa dalam kesehariannya itu hanya terlihat pada saat pagi hari, dan siangnya mereka sudah ada yang pulang. Masyarakat desa yang ada keperluan dikantor desa ada yang tidak terlayani keperluannya dikarenakan staf yang mengurus urusan itu tidak berada ditempat.

Dari wawancara diatas dapat dikatakan bahwa jadwal keseharian seorang aparat kurang dari 8 jam bekerja dan sudah tidak berada di tempat, sehingga masyarakat yang datang untuk mengurus keperluannya terhambat



dikarenakan aparat atau staf yang mengurus keperluan tersebut tidak berada dikantor desa.

2. Bagaiman Bapak/Ibu melihat apa bisa di andalkan seorang aparat kantor desa kotajin?

Jawab :

Dalam pengerjaan tugas oleh aparat desa, ada beberapa aparat desa yang dapat diandalkan dalam pengerjaannya namun tidak sesuai dengan pekerjaannya misalnya seorang aparat kantor desa bagian operator tidak sesuai dengan pekerjaannya yang malah disuruh mengerjakan kegiatan surat menyurat serta hal-hal lainnya. Aparat desa bisa dikatakan dapat diandalkan namun tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa pengerjaan tugas dari seorang aparat tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya didalam kantor desa. Seorang aparat desa dapat diandalkan namun tidak sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Bagaimana Bapak/Ibu menerapkan aturan yang ada dikantor desa kotajin?

Jawab :

Semua lembaga pemerintahan tentunya mempunyai aturan yang diberlakukan, begitupun juga yang ada dikantor desa kotajin namun banyak pelanggaran aturan yang terjadi yang dilakukan oleh aparat desa lainnya yaitu tidak kesesuaian antara tugas dan fungsi masing-masing serta saling mengharapkan satu sama lain didalam pengerjaan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan yang diinginkan menjadi lambat prosesnya.

Dari hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa aturan yang diberlakukan dalam proses kerja aparat desa masih belum terlalu mengikat pada peraturan yang diberlakukan, sehingga saling menghap satu sama lain dalam proses pengerjaan kinerja.

4. Bagaimana Bapak/Ibu melihat ketepatan waktu seorang aparat kantor desa kotajin?

Jawab :

Kegiatan pelaksanaan kerja ketepatan waktu masih belum tepat dan cepat karena mengingat kondisi aparat desa yang sebagian belum terlalu terampil dalam penguasaan pekerjaannya sendiri sehingga pekerjaan yang bisa dikerjakan beberapa menit saja malah menjadi berjam-jam pengerjaannya. Kurangnya pengetahuan dibidang ini yang menjadi pemicu ketidak ketepatan waktu didalam pekerjaan. Ketelitian juga sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang diminta mengingat banyaknya koreksi dari pihak kantor camat soal ketelitian dalam memberikan data informasi desa kotajin.

Dengan pertanyaan yang sama peneliti bertanya pada salah satu masyarakat (informan) dengan jawaban :

Jawab :

Ketepatan waktu sangatlah kurang, keperluan masyarakat jadi lama hingga menunggu berhari-hari.

Dari wawancara diatas dapat dikatakan bahwa tingkat ketelitian sangatlah berpengaruh dalam proses pembuatan administrasi yang sewaktu-

waktu akan dimintakan oleh pihak kantor camat. Ketepatan waktu pengerjaan oleh aparat kantor desa yang kurang menjadi lambat proses administrasi.

#### **4.2.5 Komunikasi**

Dari hasil wawancara mengenai komunikasi antara aparat kantor desa kotajin dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Bapak/Ibu melihat hubungan komunikasi yang terjalin antara aparat kantor desa kotajin?

Jawab :

Selam ini komunikasi antara sesama aparat kantor desa kotajin hubungannya baik dan lancar meskipun ada sedikit perdebatan kecil yang terjadi yang berkaitan dengan rutinitas pekerjaan di kantor desayang masih saja menemukan ketidakcocokan antara aparat desa dengan pekerjaan yang akan diselesaikan.

Dengan pertanyaan yang sama peneliti menemukan jawaban dari salah seorang masyarakat (informan) dengan jawaban :

Jawab :

Komunikasi antara masyarakat dan aparat desa kotajin terjalin dengan baik tetapi masih ada kendala terkait dengan keinginan masyarakat dan disitulah terjadi sedikit perdebatan antara masyarakat dengan aparat desa.

Dari wawancara diatas dapat dikatakan bahwa hubungan komunikasi antara sesama pegawai maupun pegawai dan masyarakat masih ditemukan berbagai pandangan yang berbeda dalam hasil pekerjaan.

#### **4.3 Pembahasan**

Pemerintah desa kotajin dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik dan mewujudkan good government diperlukan adanya kerja sama antara seorang pemimpin dan bawahannya. Para bawahannya untuk itu diharapkan dapat bersungguh-sungguh dalam berbagai kegiatan usaha pelaksanaan pemerintahan yang baik.

Pada umumnya keahlian yang dimiliki oleh seorang aparat kantor desa kotajin sudah cukup memadai demi upaya menjalankan program-program kerja yang ada dikantor desa kotajin. Namun masih ada beberapa hal yang menjadi permasalahan tersendiri untuk aparat pemerintah desa kotajin. Dikarenakan masih ada beberapa kendala mendasar didalam menjalankan tugas pekerjaan dikarenakan beberapa faktor kemampuan yang dimiliki oleh sejumlah pegawai yang ada dikantor desa kotajin mengakibatkan proses pelaksanaan kegiatan pemerintahan desa kotajin mengalami kendala.

Begitupun tingkat akurasi pekerjaan yang dilakukan oleh aparat desa kotajin yang belum terlalu teliti didalam pengerjaan administrasi dan keterampilan yang masih rendah didalam mengoperasikan media elektronik yang ada dikantor desa kotajin sehingga menimbulkan berbagai masalah dalam proses pengerjaannya.

Perlu adanya tingkat kesadaran yang tinggi mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang aparat desa, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa aparat yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya serta sikap acuh tak acuh kepada permintaan dan kebutuhan dari masyarakat desa sehingga keperluan masyarakat desa menjadi terabaikan.

Kurangnya motivasi dan kesadaran diri sendiri dalam mewujudkan pelayanan yang baik kepada masyarakat menimbulkan keresahan tersendiri bagi masyarakat desa kotajin mengingat berbagai keperluan yang pengerjaannya lama dibuat oleh aparat desa yang mengurus keperluan tersebut.

Hasil dari kinerja pegawai kantor desa sangatlah berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi pemerintahan desa kotajin, serta kontribusi dari aparat desa terhadap pencapaian kebutuhan dari masyarakat dan nilai-nilai yang mendasar dari organisasi.

### **1. Prestasi pekerjaan**

Prestasi pekerjaan yang dimiliki oleh sejumlah aparat kantor desa kotajin masih belum terlalu terampil dalam penguasaan komputer serta tingkat kemauan belajar mengoperasikan yang masih rendah sehingga berdampak pada proses pekerjaan yang memakan waktu.

Menurut Anwar Prabu (2002:67) mengatakan bahwa : “prestasi pekerjaan merupakan hasil kerja secara kualitas Dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan Salam melaksanakan tugasnya sesuai Denham tanggung nawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi management untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan Dan standar prestasi kerja Dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik keypads karyawan tentang pelaksanaan karyawan tentang pelaksanaan kinerja mereka.

Penilaian prestasi kinerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promise, pemberhentian, pelatihan dan lainnya. Penilaian prestasi kinerja adalah sebagai salahsatu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-basil pelaksanaan itu Denham ukuran-ukuran yang dapat diterima dark berbagai pihak.

Pada dasarnya kinerja merupakan sebuah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dimana seorang karyawan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Namun kesediaan dan keterampilan seorang karyawan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu Tanpa pemahaman yang jelas tentang papa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Artinya kinerja ditunjukan dengan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itulah organisasi akan berusaha mempekerjakan mereka yang memiliki kinerja yang baik. Maka disitulah muncul pertanyaan soal bagaimana mengukur kinerja tersebut. Yaitu melihat penilaian kinerja, yakni prestasi kerja.

Dari hasil wawancara yang didapat bahwa tingkat kemauan dari seorang aparat desa untuk belajar mengoperasikan media computer masih sangat rendah. Keterampilan bekerja yang dimiliki aparat desa masih mengandalkan satu sama lain sehingga pekerjaan menjadi lama dan tertunda.

## **2. Kuantitas Pekerjaan**

Kuantitas pekerjaan aparatur desa kotajin dinilai oleh masyarakat masih rendah. Mengingat kebutuhan masyarakat yang sering terlupakan untuk dikerjakan oleh aparat atau staf yang mengurus keperluan tersebut.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) mengatakan bahwa : “kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa : “kuantitas kerja merupakan jumlah kinerja yang dikerjakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan ketepatan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya”. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah

kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya yang dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dikerjakan seorang pegawai dalam kurun waktu yang ditentukan. Jika pekerjaan yang dapat diselesaikan semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar.

Pegawai yang kinerjanya baik adalah pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sesingkat-singkatnya. Pegawai yang memiliki kecakapan pengetahuan dan keterampilan pekerjaan yang baik akan dengan mudah mengorganisir setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya yang kemudian diselesaikan dengan tepat waktu.

Dari wawancara yang didapat bahwa kontribusi aparat kantor desa kepada masyarakat perlu ditingkatkan lagi karena banyak masyarakat mengatakan bahwa kebutuhan yang diperlukan masih terdapat sedikit kendala dan belum direalisasikan oleh aparat kantor desa.

### **3. Kepemimpinan Yang Diperlukan**

Respon yang lambat oleh aparat desa yang diberikan kepala desa mengakibatkan pekerjaan menjadi lama sehingga pekerjaan yang lain



menumpuk seperti halnya pembuatan administrasi yang dimintakan oleh pihak kantor camat menjadi lama proses pengerjaannya.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mentoring dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan berarti tercapainya kinerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Selain kepemimpinan dalam pekerjaan, dalam sebuah organisasi juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap organisasi, karena Tanpa kedua unsur ini organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus boss menempatkan perannya sebagai Kepala semua bidang organisasi sehingga dapat mengatur karyawan agar bekerja dengan baik dan juga boss memotivasi karyawannya.

Menurut Rivai (2005:2) menyatakan bahwa : “definisi kepemimpinan dalam pekerjaan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa karyawannya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama serta sesama anggota karyawan,

memperoleh dukungan dan kerja sama dari pihak luar perusahaan atau organisasi lain”.

Salah Satu hal yang dapat ditempuh organisasi agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja organisasi dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap organisasi.

Karena kinerja suatu organisasi merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi organisasi dan gaya kepemimpinan dari suatu organisasi menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerja. Segala usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin harus memiliki sikap yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari wawancara yang didapat bahwa arahan dari kepala desa untuk aparat kantor desa sering kali lambat respon dari aparat sehingga berdampak pada proses pekerjaan yang memakan waktu yang lama.

#### **4. Kedisiplinan**

Kedisiplinan yang dimiliki oleh sejumlah aparat kantor desa kotajin masih terbilang rendah terutama dalam hal waktu dan ketelitian pekerjaan.

Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan untuk mengatur tugas mana yang dapat dikerjakan lebih dulu, agar tugas itu cepat dan selesai dengan repay waktu penerapan sikap ini akan mencegah tertundanya tugas lain yang akan dikerjakan. Dari cara dalam mengerjakan tugas, juga menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Mengerjakan tugas secara monoton menggambarkan motivasi yang buruk dan ketidakpuasan terhadap organisasi . sebaliknya pegawai yang inisiatif dan kreatif menunjukkan tingginya motivasi menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Rasa tanggung jawab menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan dengan tepat waktu. Pekerja yang disiplin human hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Datang tepat waktu, berpenampilan dengan yang sudah ditetapkan menunjukkan kedisiplinan terhadap lingkungan kerja

Menurut Rivai (2011:825) mengatakan bahwa : “disiplin kinerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan organisasi”.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai,

semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sugar dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dari wawancara yang didapat dikatakan bahwa tingkat ketelitian sangatlah berpengaruh dalam proses pembuatan administrasi yang sewaktu-waktu akan dimintakan oleh pihak kantor camat. Ketepatan waktu pengerjaan oleh aparat kantor desa yang kurang menjadi lambat proses administrasi.

## **5. Komunikasi**

Komunikasi antara pemimpin dan karyawan maupun komunikasi sesama karyawan kantor desa kotajin terjalin dengan baik meskipun seringkali ada perbedaan pendapat dalam pekerjaan didalam kantor desa kotajin.

Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja sama didalam organisasi. Komunikasi sangatlah dibutuhkan baik Antara pemimpin dan karyawan Maupun sesama karyawan. Komunikasi harus terjalin dan mempunyai makna yang sama tentang pesan yang ingin disampaikan. Sehingga proses pertukaran pesan menghasilkan input yang jelas.

Ketika karyawan sedang menghadapi konflik tentu akan mempengaruhi kinerja setiap anggota karyawan. Baik itu konflik dengan sesama karyawan maupun konflik dengan organisasi khususnya untuk menyelesaikannya. Salah satunya dengan adanya mediasi antara pihak yang sedang berselisih. Konflik yang dibiarkan terlalu lama dapat mempengaruhi hubungan bahkan situasi dan kondisi didalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:145) mengatakan bahwa : “komunikasi merupakan suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Komunikasi dalam pekerjaan yang dimaksud adalah proses interaksi antara pemimpin dan karyawan, serta sesama karyawan. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari wawancara yang didapat dikatakan bahwa hubungan komunikasi antara sesama pegawai maupun pegawai dan masyarakat masih ditemukan berbagai pandangan yang berbeda dalam hasil pekerjaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya serta analisis data yang dilakukan mengenai Analisis Kinerja Aparatur Dalam Pemerintahan Di Desa Kotajin Kecamatan Atinggola maka dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi apapun bentuknya entah itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta tidak akan pernah terlepas dari analisa kinerja suatu organisasi dalam mengukur serta melihat pencapaian dari berbagai tujuan yang telah ditargetkan perencanaan sebelumnya. Analisis berfungsi sebagai alat dalam mengukur dan melihat pencapaian yang belum, sedang dan sudah dilakukan dalam aktifitas kerja organisasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja dari aparat desa kotajin pada dasarnya telah melakukan implementasi berbagai program serta kegiatan desa dinilai cukup memadai, meskipun masih perlu adanya peningkatan dalam kinerja serta strategi dan upaya yang kurang bisa dapat ditingkatkan dan diperbaiki lagi agar terwujudnya penyelenggaraan pelaksanaan pemerintahan yang baik dalam kaitannya dengan good government.

Dikarenakan hal ini terdapatnya berbagai persoalan mengenai program-program desa serta kegiatan-kegiatan kerja aparat desa mengalami kendala bahkan tidak berjalan dengan semestinya dikarenakan kinerja aparat desa kotajin yang masih belum maksimal.

Banyaknya masyarakat yang belum puas terhadap kinerja dari aparat desa kotajin dikarenakan proses untuk penyelesaian urusan dikantor desa masih

lama proses pengerjaannya seperti administrasi kependudukan. kemudian dari tingkat kepedulian seorang aparat desa yang masih acuh tak acuh kepada masyarakat.

Kecermatan yang terlihat dapat disimpulkan bahwa pelayanan yang diberikan masih belum maksimal dikarenakan masyarakat merasa diperlakukan tidak sama rata dalam pemberian pelayanan dalam hal ini kepentingan satu golongan serta kehadiran dari aparat atau staf yang tidak berada di tempat saat jam kerja berlangsung. Penghambat kerja lainnya adalah kurangnya kepedulian terhadap masyarakat serta kesadaran diri aparat dalam mengabdikan pada masyarakat.

Tingkat ketelitian serta kecermatan dalam kerja pegawai kantor desa menjadi sorotan tersendiri dari pihak kantor camat yang seringkali mendapatkan kritikan atas kinerja yang kurang cepat dan cermat mengenai pembuatan administrasi yang diminta oleh kantor camat.

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang paling mendasar untuk sebagai ukuran suatu keberhasilan dalam organisasi mencapai visi serta misinya. Penilaian terhadap kinerja aparat dapat dilihat dari berbagai kegiatan aparat dalam memberikan pelayanan.

Responsivitas aparat desa kotajin dapat dilihat belum cukup baik dalam memberi pelayanan. Aparat pemerintah desa kotajin dalam memberikan pelayanan terkesan kurang peka pada keluhan-keluhan masyarakat terutama untuk pelayanan administrasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas dengan judul Analisis Kinerja Aparatur Dalam Pemerintahan Di Desa Kotajin masih ditemukan bermacam kendala khususnya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat serta ketepatan, kecepatan dalam pembuatan administrasi desa maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran perlu ditingkatkan lagi, mengingat masyarakat sering mengeluh terhadap kehadiran staf yang sering datang terlambat dan pulang sebelum jam yang kerja berakhir.
2. Keterampilan yang dimiliki oleh aparat desa perlu ditingkatkan lagi mengenai penguasaan computer.
3. Ketelitian dalam bekerja sangatlah diperlukan agar kegiatan administrasi desa dapat cepat diterima oleh pihak kecamatan.
4. Perlu adanya kesadaran diri sebagai abdi Negara dan bekerja sungguh-sungguh dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat tanpa membedakan satu sama lain.





Wawancara Bersama Masyarakat Pada 3 Desember 2019



Wawancara Bersama Masyarakat Pada 3 Desember 2019



Wawancara Bersama Masyarakat Pada 3 Desember 2019



Wawancara Bersama Masyarakat Pada 3 Desember 2019





Wawancara Bersama Masyarakat Pada 3 Desember 2019



Wawancara Bersama Pemuda Desa Kotajin Pada 3 Desember 2019



Wawancara Bersama Aparat staf Kantor Desa Kotajin 27 November 2019



Wawancara Bersama Kepala Desa Pada 27 November 2019

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Sulaiman, Faried Ali, Femmy Silaswaty Faried, S.H., M.H, Prof. Dr. H. S.H., Ms. 2012. Studi Sistem Hukum Indonesia. Diterbitkan Oleh PT Reflika Aditama. Bandung
- Harbani Pasolong. Kepemimpinan Birokrasi. Februari 2013. Alvabeta. Bandung
- Hilman Hadikusuma, Prof. H. SH. 2003. Pengantar Ilmu Hukum Indonesia. Mandar Maju. Bandung.
- Iwayan Suwendra, Dr. Drs. Spd, M.pd. 2018. Metode Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, Dan Keagamaan. Nilacakra.
- Kushandajani, 2014. Kewenangan Desa dan Penyeenggaraan Pemerintah Desa dalam Perspektif UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa/Penerbit Departemen Politik dan Pemerintahan FISIP Universitas Di Ponegoro , 2018;ISBN 6025295409, 9786025295409/Hal 116.
- Lidjan Poltak Sinambela, MM.M.Pd. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. 2012. GRAHA ILMU
- Mahmudi. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. 2007. Unit Penerbit Dan Percetakan SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN YKPN
- Maya Sari, 2017. 8 Struktur Organisasi Pemerintahan desa. Copyright GuruPpkn.Com
- Manullang, M., 2000. Manajemen Personalia. Gadjah Madah Universitas Press, Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja SDM . Refika Aditama, Jakarta.

- Poltak Sinambela. Lijian. 2010. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Rendy Adiwilaga, Yani Alfian dan Ujud Rasdia. 2018. Sistem Pemerintahan Indonesia. Deepublish.
- Rismawati, Dr. S.E., MM., Prof. Dr. Mattalat, S.E., M.SI. 2018. Evaluasi Kinerja: Penilaian Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes MediaPerkasa
- Sastrohardiwiroyo, (2002). Metode Penelitian Administrasi, cet Kedelapan, Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2010, Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, Ed. Refisi Cet. Ke-10, Bandung ; Alafabeta
- Suparno Eko Widodo, Prof. Dr. M.M. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Belajar. Yokyakarta
- Zaenal Mukarom, Dr. H. M.SI, Muhibudin Wijaya Laksana, S.Sos., M.SI. 2016. Membangun Kinerja Pelayanan Publik Menuju Clean Government and Good Governance. Cv Pustaka Setia. Bandung
- Zaenal Mukarom, M.Si, Muhibudin Wijaya Laksana, S.Sos., M.SI. 2015. Manajemen Pelayanan Publik. Pustaka Setia. Bandung

*Assalamualaikum wr,wb.*

Teriring salam dan doa. Semoga segala urusan dan aktivitas Bapak/Ibu dapat berjalan dengan lancar dan diRidhoi oleh Allah SWT. Aamiin.

Dalam rangka penyelesaian studi Strata Satu (Sarjana) jurusan Ilmu Pemerintahan. Mohan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu aparatur desa kotajin kiranya berkenan meluangkan waktu atas beberapa pertanyaan dengan judul **“ANALISIS KINERJA APARATUR DALAM PEMERINTAHAN DI DESA KOTAJIN KECAMATAN ATINGGOLA”**.

Saya yakin bahwa Bapak/Ibu sudah memiliki penilaian, saran, kritik, serta informasi tentang hal yang dimaksud.

Demikian permohonan disampaikan, atas perhatian dan kerjasama diucapkan terimakasih.

#### B. IDENTITAS RESPONDEN/INFORMAN

1. Nama : .....
2. Pangkat Golongan : .....
3. Jabatan : .....
4. Masa Jabatan : .....

#### C. VARIABEL PENELITIAN

1. Prestasi pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kepemimpinan yang diperlukan
4. Kedisiplinan
5. komunikasi



# **PEDOMAN WAWANCARA**

**(Dengan Kepala Desa)**

## **1. Prestasi Pekerjaan**

- a) Bagaiman Bapak/Ibu melihat prestasi pekerjaan dalam hal ketelitian seorang aparat kantor desa kotajin?
- b) Bagaimana Bapak/Ibu melihat prestasi pekerjaan dalam hal ini keterampilan seorang aparat kantor desa kotajin?

## **2. Kuantitas Pekerjaan**

- a) Bagaimana Bapak/Ibu melihat kuantitas pekerjaan dalam hal ini kontribusi seorang aparat kantor desa kotajin?

## **3. Kepemimpinan yang diperlukan**

- a) Bagaiman Bapak/Ibu memberikan saran dan arahan kepada seseorang aparat kantor desa kotajin?

## **4. Kedisiplinan**

- a) Bagaimana Bapak /Ibu melihat kehadiran dari seorang aparat kantor desa kotajin?
- b) Bagaiman Bapak/Ibu melihat apa bisa diandalkan seorang aparat kantor desa kotajin?
- c) Bagaimana Bapak/Ibu menerapkan aturan yang ada dikantor desa kotajin?
- d) Bagaiman Bapak/Ibu melihat ketepatan waktu seorang aparat kantor desa kotajin

## **5. Komunikasi**

- a) Bagaiman Bapak/Ibu melihat hubungan komunikasi yang terjalin antara aparat kantor desa kotajin.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 1764/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Desa Kotajin

di,-

Kab. Gorontalo Utara

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Umar Ali

NIM : S2116017

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : Desa Kotajin Kec. Atinggola

Judul Penelitian : ANALISIS KINERJA APARATUR DALAM  
PEMERINTAHAN DI DESA KOTAJIN KECAMATAN  
ATINGGOLA

atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 05 November 2019

Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN 0929117202



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**  
**KECAMATAN ATINGGOLA**  
**DESA KOTAJIN**

Jln. Trans Sulawesi Desa Kotajin Kecamatan Atinggola Kode Pos 96253

**SURAT KETERANGAN MENELITI**

**NO: 140/DK/ATG/106/III/2020**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HASAN R. MATO  
Jabatan : Kepala Desa  
Satuan kerja : Kantor Desa Kotajin  
Alamat : Desa Kotajin, Kec. Atinggola Kab. Gorontalo Utara

Dengan ini menerangkan kepada :

Nama : UMAR ALI  
Nim : S2116017  
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo  
Fak/Jur : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi : S1 Pemerintahan  
Angkatan : 2016-2017

Bahwa yang bersangkutan benar-benar melakukan Penelitian (*Analisi Kinerja Aparatur Desa dalam Pemerintahan*) di Desa Kotajin Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan sebagaimana perlunya.

Kotajin, 23 Maret 2020

Kepala Desa





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0039/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : UMAR ALI  
NIM : S2116017  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Pemerintah Di  
Desa Kotajin Kecamatan Atinggola

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 06 April 2020  
Tim Verifikasi,  
  
**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



KRIPSI\_UMAR ALI\_S2116017\_ANALISIS KINERJA  
PARATUR DESA DALAM PEMERINTAHAN DI DESA  
OTAJIN KECAMATAN ATINGGOLA

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES









8%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

 <b>id.scribd.com</b> Internet Source	4%
 <b>rumahilmupart3.blogspot.com</b> Internet Source	4%
 <b>www.scribd.com</b> Internet Source	3%
 Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	3%
 <b>repository.ung.ac.id</b> Internet Source	3%
 <b>satriamootilango.blogspot.com</b> Internet Source	1%
 <b>eprints.umm.ac.id</b> Internet Source	1%
 <b>eprints.undip.ac.id</b> Internet Source	1%

9	repository.umy.ac.id Internet Source	1 %
10	docobook.com Internet Source	1 %
11	firdanurzanah.blogspot.com Internet Source	1 %
12	Submitted to Binus University International Student Paper	1 %
13	de.slideshare.net Internet Source	1 %
14	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
16	kekunaan.blogspot.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
18	ojs.uma.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.telukempening.desa.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	

		<1 %
21	edoc.pub Internet Source	<1 %
22	www.tokobukurahma.com Internet Source	<1 %
23	bappeda.gorontalo kab.go.id Internet Source	<1 %
24	dpkad.lumajangkab.go.id Internet Source	<1 %
25	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
26	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
27	harbani-pasolong.blogspot.com Internet Source	<1 %
28	repository.fisip-untirta.ac.id Internet Source	<1 %
<div> <div>Exclude quotes</div> <div>On</div> <div>Exclude matches</div> <div>&lt; 25 words</div> </div> <div> <div>Exclude bibliography</div> <div>On</div> </div>		

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Umar Ali

**Nim** : S21.16.017

**Fakultas** : Ilmu Sosial Dan Ilmu politik

**Program Studi** : Ilmu Pemerintahan



**Tempat Tanggal Lahir** : Atinggola, 28 Oktober 1996

**Nama Orang Tua** :

**-Ayah** : Kasim Bimbing

**-Ibu** : Mariati Tondako

**Saudara** :

**-Adik** : Ronal Ali

**Riwayat Pendidikan** :

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KET
1	2004-2010	SDN 1 KOTAJIN	ATINGGOLA	BERIJASAH
2	2010-2013	SMP N 1 ATINGGOLA	ATINGGOLA	BERIJASAH
3	2013-2016	SMA N 3 GORONTALO UTARA	ATINGGOLA	BERIJASAH
4	2016-2020	FAK. FISIP	UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	BERIJASAH