



Analisis Kinerja Aparat Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo

Eka Patmasari^{1*}, Darwis², Meisi Ulfiani R.³

¹Mahasiswa Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia

²⁻³Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia

Email: ekapatmasari7@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Puangrimaggalatung, Maddukelleng, Kec. Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia 90918

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study aims to examine and analyze the performance of employees at the Village Office of Bottopenno, Majauleng District, Wajo Regency. The research employed a descriptive analysis method with a total population and sample of 27 employees, all of whom were designated as respondents. Data collection techniques included observation, documentation, and questionnaires distributed to the employees. The collected data were then analyzed using quantitative descriptive analysis to provide a clear picture of employee performance conditions. The findings indicate that employees at the Bottopenno Village Office are able to position and apply their abilities effectively in carrying out the tasks assigned by their superiors. Employees not only complete tasks according to instructions but also demonstrate a high sense of responsibility in handling every duty. This is reflected in the alignment between the work targets set and the outcomes achieved. The performance of employees also meets expectations in terms of discipline, timeliness, and the quality of public services provided. Overall, the performance of the Bottopenno Village Office employees can be categorized as very good. Their work results are in line with the expectations of their superiors and with established regulations, thereby fostering a conducive work environment and ensuring optimal public services. Consequently, the performance of village officials has been running effectively and is expected to continue improving to support the achievement of sustainable village governance goals.*

Keywords : *Ability; Discipline; Performance; Public Service; Village Governance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja para pegawai pada Kantor Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 27 orang yang seluruhnya ditetapkan sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, dokumentasi, serta kuesioner atau angket yang disebarakan kepada pegawai desa. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif sehingga dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa para pegawai pada Kantor Desa Bottopenno mampu memposisikan kemampuan diri yang dimiliki dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh atasan. Pegawai tidak hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi, tetapi juga menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap amanah yang diberikan. Hal ini tampak dari kesesuaian antara target kerja yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai desa juga telah memenuhi standar yang diharapkan, baik dari segi kedisiplinan, ketepatan waktu, maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Kantor Desa Bottopenno dapat dikategorikan sangat baik. Hasil kerja mereka sesuai dengan harapan atasan serta kebijakan yang diterapkan, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan pelayanan publik yang optimal. Dengan demikian, kinerja aparatur desa telah berjalan dengan baik dan diharapkan dapat terus ditingkatkan guna mendukung tercapainya tujuan pemerintahan desa secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Kemampuan; Kinerja; Pelayanan Publik; Pemerintahan Desa.

1. PENDAHULUAN

Minimnya kualitas sumber daya manusia adalah masalah yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Minimnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi penghalang dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja (performance).

Pada dasarnya kinerja adalah yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (out-come). Apabila kita dalam apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan ataupun jabatan merupakan suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi. Organisasi dibuat demi tercapainya suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut merupakan suatu yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Kinerja juga sangat bermanfaat bukan hanya bagi organisasi saja, melainkan juga para karyawan. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan kerja, dan mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan manajemen penilai guna menilai kinerja sumber daya ataupun para karyawan dengan cara membandingkan kinerja dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing para karyawan/pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, Tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja maka dampak positifnya sangat manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja juga mendukung terjadinya tujuan menyeluruh organisasi dengan melihat pekerjaan dari setiap

karyawan ataupun pegawai dan pada keseluruhan unit kerjanya. Karyawan ataupun pegawai merupakan kunci dari keberhasilan suatu organisasi. Jika pemimpin memiliki jiwa pemimpin yang baik maka ia akan mengelola kinerja bawahan akan secara langsung serta dapat mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan disiplin kerja pegawai juga sangat mempengaruhi pencapaian suatu organisasi karena agar tercapainya tujuan tersebut. Disiplin kerja Pegawai yang bisa dikatakan masih kurang disiplin, maka akan sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai hasil dan tujuan yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Sedangkan pelayanan kerja yang dilakukan pegawai pada Kantor Desa Bottopenno, ternyata masih ada indikasi yang memperlihatkan bahwa disiplin Pegawai dalam bekerja kurang bisa dilaksanakan dengan baik sehingga menimbulkan dampak yang negative. Masalah kualitas kerja dan Waktu kerja merupakan salah satu kesalahan dan kelalaian pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan laporan keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), masyarakat mengatakan kesulitan mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP) dikarenakan Pegawai Kantor desa sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja.

Hasil pantauan penulis di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor Desa, maka hasilnya tidak sesuai dengan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal inilah membuktikan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan efektif apabila adanya loyalitas tinggi dan etos kerja yang baik, sehingga tenaga kerja merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas, dengan adanya kenyamanan kerja di kantor, kemungkinan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan masyarakat sehingga terciptanya suasana kerja yang baik pula dan masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Kantor desa.

Dalam mewujudkan pekerjaan yang efektif, maka diperlukan suatu system manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan, kegiatan kantor, membina, mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana. demikian juga dengan Kantor Desa Bottopenno dalam menjalankan aktivitas Kantor memerlukan tenaga kerja yang bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang diterapkan dalam pelayanan. Oknum pegawai sangat berpengaruh didalam suatu sistem Pemerintahan.

Oleh karena itu, maka supaya alur Pemerintahan itu berjalan dengan sebaik-baiknya, harus selaras dengan tujuan yang diharapkan maka, manusia atau subjek pelakunya harus baik pula. Dengan kata lain, mekanisme sistem Pemerintahan dipusat maupun di daerah dapat berjalan sebagaimana mestinya, bilamana manusia sebagai subjek yang menggerakkannya memiliki kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa pelaksana yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan skillnya, maka mekanisme Pemerintahan pun tidak akan mencapai suatu tujuan yang akan ditetapkan didalam suatu perencanaan.

Aktifitas kerja para Pegawai dan disiplin yang tinggi, salah satu syarat bagi pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan, yang mana nantinya menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, akan berjalan dengan efektif apabila hasil yang dicapai benar terlaksana sesuai dengan rencana, untuk menciptakan hal tersebut, maka motivasi pegawai sangat diharapkan dalam peningkatan kinerja pegawai pada suatu instansi. Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa Kantor Desa merupakan salah satu Kantor yang ada di Kecamatan Majauleng yang ada di Kabupaten Wajo yang mempunyai struktur organisasi Pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh aparat atau Pegawai yang mana kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Desa dirasakan kinerja belum efektif. Dimana berdasarkan pengamatan penulis pada pra penelitian, ditemukan ada beberapa aparat Desa Bottopenno belum menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan, dilihat dengan menunda-nunda pekerjaan yang dimana seharusnya dikerjakan.

Sehingga penulis tertantang untuk melakukan penelitian di Kantor Desa Bottopenno dengan Analisis Kinerja Aparat Desa Bottopenno dalam memberi pelayanan kepada masyarakat. Dari latar belakang masalah di atas yang ditemui di lapangan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Analisis Kinerja Aparat Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo”**

2. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. Jenis penelitian dari penelitian ini adalah penelitian sensus dengan menggunakan pendekatan kuantitatif disertai sebagai upaya mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan angket, dengan alasan karena peneliti ingin menganalisis *Kinerja Aparat Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo* .

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan informan dalam penelitian ini sebanyak 27 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

3. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data kinerja aparat seperti yang telah diuraikan dimuka, dapat diketahui bahwa secara umum kinerja aparat pada kantor Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo termasuk dalam kriteria baik dari ideal yang diharapkan.

Kemampuan diri yang ada pada diri para pegawai yang bekerja di kantor Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo bisa dikatakan sudah berjalan sangat baik, karena segala tugas yang diberikan kepada pegawai mampu mereka laksanakan dengan baik sesuai dengan apa yang diberikan dari atasan mereka.

Kedisiplinan juga mampu mempengaruhi kinerja para pegawai, namun dari hasil penelitian bisa dilihat bahwa para pegawai yang bekerja sudah sangat baik, karena para pegawai mengikuti segala peraturan yang sudah ditetapkan di kantor tersebut. Baik itu disiplin waktu, maupun disiplin dalam mengerjakan segala kewajiban dan tanggungjawab yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan dan waktu yang diberikan.

Kinerja para pegawai di kantor Desa Bottopenno kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo juga sudah sangat baik karena para pegawai bertanggungjawab baik itu dalam tugas, dalam manajemen waktu, keterampilan, disiplin kerja, kemampuan diri dan kerja sama antar pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan para pegawai berjalan dengan efektif dan efisien serta tidak banyak menghabiskan waktu dengan sia-sia, dan para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dengan kemampuan diri yang dimiliki serta kerja sama yang mereka bangun.

Demikianlah pembahasan hasil penelitian tentang Kinerja Aparat pada kantor Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo.

Sangat disadari hasil penelitian ini tidak luput dari kekurangan, baik kekurangan metodologis maupun kekurangan non metodeologis. Oleh karena itu saran penyempurnaan dari semua pihak dan aspek sangat diharapkan.

Kepada para peneliti, kiranya dapat melakukan penelitian lanjutan yang sehubungan dengan variabel penelitian ini yang belum diungkapkan, sehingga wawasan dan pengetahuan dapat bertambah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

(1) Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kemampuan diri, sudah dapat dikategorikan sangat baik karena para pegawai mampu memposisikan kemampuan diri yang mereka miliki dalam tugas yang diberikan oleh atasan untuk

menyelesaikan dan bertanggung jawab dalam segala tugas tersebut. (2) Kedisiplinan juga dapat dikatakan sangat baik, karena para pegawai mampu menanti segala ketentuan dan peraturan yang dibuat oleh mereka, baik itu jam masuk kantor, jam istirahat dan jam pulang kantor sudah dilaksanakan dengan sangat baik, tidak ada pegawai yang melanggar ketentuan yang diberlakukan. Kedisiplinan baik terhadap kinerja karyawan yang semakin baik pula di kantor Desa Bottopenno Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. (3) Kinerja para pegawai juga sudah dikategorikan sangat baik, karena kinerja yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan diri dan kedisiplinan yang diterapkan sehingga kinerja yang dilakukan berjalan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan dikantor desa tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. (2011). *Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar, P. M. (2009). *Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Anwar, P. M. (2015). *Kualitas dan kuantitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anwar, P. M. (2015). *Aspek kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Atmojo. (2012). *Aspek kedisiplinan*. Bandung: Alfabeta.
- Bemardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Kinerja dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Enung, F. (2010). *Kemampuan dalam penyesuaian diri*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Enung, F. (2016). *Kemampuan diri*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasan, A. (2015). *Kuantitas kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Handerson, R. I. (1984). *Dimensi kinerja*. Yogyakarta: Tinjauan Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Pengembangan kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Mengembangkan kinerja*. Yogyakarta: Tinjauan Pustaka.
- Kartono, F. (2016). *Kualitas dan probabilitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manulang, M. (1996). *Meningkatkan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Tinjauan Pustaka.
- Manulang, M. (2011). *Mengemukakan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Tinjauan Pustaka.

- Masitah, S. (2016). Analisis pengaruh disiplin kerja karyawan pada PT Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru. *Jurnal UNRI*, 2016.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Analisis kinerja pada perusahaan*. Sleman: Bentang Pustaka.
- Musnaef. (2011). *Organisasi dalam kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Rini. (2002). *Analisis kemampuan diri*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rogers, C. (2012). *Kemampuan diri*. Jakarta: Erlangga.
- Russell, J. E. A. (2013). *Kinerja: Suatu catatan outcome* (pp. 223–224). Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. (2011). *Organisasi sebagai wadah yang relatif statis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, S. (2012). *Organisasi sebagai tempat yang relatif efektif*. Yogyakarta: Tinjauan Pustaka.
- Sinungan, M. (1995). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinungan, M. (2009). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*. Yogyakarta: Tinjauan Pustaka.
- Sinungan, M. (2013). *Disiplin kerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinungan, M. (2015). *Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian: Populasi dan sampel*. Jakarta: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2013). *Kinerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sulistiyani, A. T. (2013). *Kinerja seorang pegawai*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Surachmad, W. (1982). *Aplikasi metode penelitian*. Yogyakarta: Tinjauan Pustaka.
- Suyadi. (2011). *Kinerja pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syah, M. (2010). *Pengetahuan kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tijjptono, F. (2016). *Kualitas dan probabilitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. (2009). *Dimensi kinerja*. Yogyakarta: Tinjauan Pustaka.