

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perangkat desa merupakan komponen penting dalam menentukan sistem pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian secara seksama. Karena figur ini akan senantiasa menjadi sorotan utama dan strategis dalam pelayanan kepada masyarakat, karena seorang perangkat desa selalu terkait dalam sistem pelayanan kepada masyarakat umum dan perangkat desa sangat memegang peran penting dalam pembangunan di lingkungan masyarakat dan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam perencanaan di lingkungan masyarakat (Fibriyanti, 2016).

Sebagai pelayan masyarakat, perangkat desa merupakan salah satu elemen penting dalam penentu keberhasilan suatu pembangunan di lingkungan dan juga sebagai peran utama dalam kepuasan terhadap pengayom masyarakat. Kinerja perangkat desa dalam merencanakan pembangunan dan juga sebagai pelayan masyarakat, merupakan faktor penting dalam pencapaian suatu keberhasilan pembangunan di lingkungan masyarakat dan juga tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat (Fibriyanti, 2016).

Kinerja seseorang merupakan perwujudan dari hasil kerja yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam

menentukan apakah seseorang bekerja lebih baik. Kinerja di nyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. Jadi, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang dan juga keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja (Rivai, 2005)

Perangkat desa sendiri terdiri dari sekretaris desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Perangkat desa bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Dengan demikian, perangkat desa bertanggungjawab kepada kepala desa. Perangkat Desa di angkat oleh kepala desa setelah di konsultasikan dengan camat atas nama bupati/walikota. Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya (Burhanudin, 2018). Sekretariat desa di pimpin oleh sekretaris desa dibantu oleh unsur staf sekretariat yang bertugas membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Sekretariat desa paling banyak terdiri atas 3 (tiga) bidang urusan, ketentuan mengenai bidang urusan di atur dengan Peraturan Menteri. Pelaksana kewilayahan merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai satuan tugas kewilayahan. Jumlah pelaksana kewilayahan di tentukan secara proporsional antara pelaksana kewilayahan yang di butuhkan dan kemampuan keuangan Desa. Pelaksana teknis merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional. Pelaksana teknis paling banyak terdiri atas 3 (tiga) seksi, ketentuan mengenai pelaksana teknis diatur dengan Peraturan Menteri (Burhanudin, 2018)..

Contohnya adalah Desa Ngestiharjo. Desa Ngestiharjo adalah contoh kisah lain dari tata kelola desa yang baik. Terletak di Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul,

Pemerintah Desa Ngestiharjo dalam mengupayakan wujud hadirnya negara dalam masyarakat yaitu dengan menjalankan program-program peningkatan kesejahteraan baik yang digagas oleh Pemerintah Desa Ngestiharjo sendiri maupun gagasan dari pemerintah supra desa berupa program administratif, sosial, ekonomi, pendidikan dan lain sebagainya (Lintang, 2018). Adapun prestasi-prestasi yang pernah di raih oleh Desa Ngestiharjo antara lain :

**Tabel 1.1**  
**Prestasi Desa Ngestiharjo**

No.	Penghargaan	Tahun
1.	Juara 1 tingkat Kabupaten, Lomba Paduan Suara Se-Kabupaten Bantul KGPH Mangkubumi	
2.	Juara 1 tingkat Kecamatan, Lomba Satuan Paud Sejenis (SPS)	2013
3.	Juara 2 tingkat Kabupaten, Lomba Masak PKK	2013
4.	Juara 2 tingkat Kabupaten, Lomba Petani Berprestasi	2014
5.	Juara 2 tingkat Provinsi, Lomba Desa Terbaik	2014
6.	Juara 3 tingkat Kabupaten, Lomba Desa Terbaik	2014

7.	Juara 2 tingkat Kabupaten, Lomba P2WKSS	2015
8.	Juara 2 tingkat Provinsi, Lomba UP2K PKK tingkat Provinsi DIY	2015
9.	Juara 2 Lomba Bina Keluarga Lansia	2016
10.	Juara 2 tingkat Kabupaten, Lomba Desa Siaga Se-Kabupaten Bantul	2017
11.	Juara 3 tingkat Kabupaten, Lomba gapoktan berprestasi tingkat Kabupaten	

(Sumber : Buku Monografi Desa Ngestiharjo Semester II Tahun 2017)

Dari tabel di atas menunjukkan data prestasi yang pernah di raih oleh Desa Ngestiharjo, dan tiap tahun rata-rata bisa mendapatkan beberapa penghargaan. Pemerintah Desa Ngestiharjo dalam melaksanakan program-program desa yang ingin dicapai, Desa Ngestiharjo juga mempunyai potensi-potensi strategis antara lain sebagai berikut :

1. Posisi geografis Desa Ngestiharjo yang dibelah oleh jalur ekonomi (jalan wates, maupun sebagai wilayah penyangga kota besar), memberikan peluang besar kepada sektor jasa dan perdagangan.
2. Karakter masyarakat yang terbuka pada perubahan kemajuan IPTEK menjadikannya sebagai masyarakat dinamis dan tangguh.
3. Jumlah pendatang (pelajar dan mahasiswa) cukup besar, berarti meningkatnya peredaran uang dan terbukanya pasar.

4. Adanya aneka ragam produk-produk lokal (home industri, pertanian, perikanan, peternakan, seni dan budaya, dan lain-lain), sebagai modal dasar ketahanan perekonomian lokal dan ketersediaan lapangan kerja (Lintang, 2018).

Selain adanya strategi pembangunan dan potensi yang di miliki Desa Ngestiharjo, adapun isu-isu sensitif yang harus di hadapi oleh Desa Ngestiharjo karena desa ini berbatasan langsung dengan Kota Yogyakarta. Konsekuensi dampak “Aglomerasi Kota Yogyakarta” bagi Desa Ngestiharjo akan menghadapi berbagai bentuk konflik dan ancaman wilayah, baik terhadap degradasi kualitas ekonomi dan demografi beserta rangkaian konflik sosial, sehingga kalau tidak di lakukan penanganan yang tepat dan konprehensif dari berbagai pemangku kepentingan akan berakibat sebagai berikut :

- a. Kemungkinan munculnya berbagai masalah kerawanan seperti ketegangan sosial, pencemaran, penyakit, keamanan, ketertiban, komplis sosial, kesejahteraan sosial dan seterusnya.
- b. Angka kependudukan yang tinggi akan memungkinkan terjadinya ledakan pengangguran yang berkorelasi pada kemiskinan dan kebodohan serta menurunnya tingkat kesejahteraan masyarakat.
- c. Kemungkinan berkembangnya pemukiman miskin, padat dan kumuh yang rawan pada penurunan derajat kesehatan.

- d. Tergradasinya kualitas kesimbangan ekologis, khususnya berkurangnya Ruang Terbuka Hijau (RTH) dan dalam jangka panjang akan berakibat terhadap bencana banjir (*Hidrometrologis*) yang disebabkan berkurangnya kapasitas imflitrasi dan permeabilitas lahan di Desa Ngestiharjo.
- e. Bergesernya kualitas kearifan lokal dan kejeniusan lokal sebagai kekuatan dan ketahanan eksistensi karakter masyarakat desa, yang akan terkoversinya budaya pedesaan (kekerabatan dan gotong royong) menjadi budaya masyarakat perkotaan (Individialistik dan materialistik) dengan berbagai implikasinya.
- f. Terancamnya dinamika ekonomi kerakyatan akibat maraknya industri perdagangan modern.
- g. Disorientasinya sistem transportasi sebagai akibat kondisi saran dan prasarana transportasi yang tidak berbanding lurus dengan jumlah pengguna transportasi (Lintang, 2018).

Dari uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa keberhasilan suatu perencanaan, pembangunan dilingkungan dan juga kepuasan masyarakat sebagian besar di tentukan oleh kinerja perangkat desa yang baik, kemampuan sumber daya yang mempuni dan profesional. Agar tingkat kepuasan masyarakat tinggi, maka seluruh perangkat desa pun harus orang-orang yang terdidik dan terlatih.

Pemerintah yang bersih dan berwibawa bukan hanya slogan saja, tetapi mampu di ciptakan dan di budayakan bagi seluruh aparatur pemerintah termasuk perangkat desa, baik di tingkat daerah maupun tingkat nasional. Sebab, dalam berorganisasi pegawai negeri (aparatur negara) di tuntutan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya dan melaksanakan tugas secara profesional dengan sepenuh hati, jujur, efisien dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Mubarak, 2016).

Hal di atas menunjukkan keberhasilan dari Pemerintah Desa Ngestiharjo dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis kinerja perangkat desa di Desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul tahun 2015-2018”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diambil satu pertanyaan utama : Bagaimana kinerja perangkat desa di Desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul tahun 2015-2018?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui indikator penilaian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis. Hasil penelitian ini di harapkan bermanfaat dalam melakukan pengembangan ilmu pemerintahan di desa khususnya, dan menjadi referensi atau rujukan daftar pustaka dalam penelitian, yang membahas tentang kinerja perangkat desa.
- b. Manfaat Praktis. Hasil dari penelitian ini di harapkan menjadi masukan bagi pemerintahan di Desa Ngestiharjo sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah Desa Ngestiharjo dalam peningkatan kualitas kinerja perangkat desa.

### **D. Studi Terdahulu**

Burhanudin Mukhamad Faturahman (2018) Perekrutan perangkat desa secara selektif dan transparan dinilai penting dalam kehidupan demokrasi untuk menunjang pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengetahui proses penjaringan dan penyaringan perangkat desa Tiremenggal, Kabupaten Gresik secara langsung. Penelitian di lakukan dengan metode partisipatif yaitu pelibatan secara langsung dalam proses perekrutan perangkat desa kemudian data di analisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa proses perekrutan perangkat desa secara terbuka dan melibatkan pengawasan masyarakat secara langsung bisa memberikan kepuasan terhadap masyarakat Desa Tiremenggal ini. Sehingga perekrutan perangkat desa secara terbuka dan melibatkan pengawasan



masyarakat secara langsung merupakan unsur penting dalam menjaga kehidupan demokrasi.

Hesti Irna Rahmawati, Citra Ayudiati, Surifah (2015) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesiapan desa dalam implementasi penerapan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, khususnya dalam hal APBDesa apabila di lihat dari perencanaan APBDesa, pelaporan dan pertanggungjawaban APBDesa, akuntabilitas finansial, dan pengawasan APBDesa. Sampel dalam penelitian ini adalah delapan desa di Kabupaten Sleman, yaitu desa Girikerto, Wonokerto, Donokerto, Bangunkerto, Jogotirto, Kalitirto, Tegaltirto, dan Sendangtirto. Namun desa belum sepenuhnya siap, karena faktor utama yang menjadi penghambat adalah keterbatasan waktu dalam persiapan administrasi dan pemahaman isi Undang-Undang juga faktor sumber daya manusia (SDM) yang kurang mendukung.

Misbahul Anwar, Bambang Jatmiko (2013) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terkait dengan pemahaman desa terhadap laporan keuangan, ada dua desa yang memiliki pemahaman yang baik, Sukoharjo dan Minomartani, terkait dengan penerapan APBD yang paling baik adalah desa Minomartani, terkait dengan pemahaman Dari teknologi web, dapat di simpulkan bahwa Desa Sinduharjo sebagai desa dengan pemahaman terbaik, berkaitan dengan peran partisipasi masyarakat, bahwa Desa Minomartani termasuk salah satu desa yang memiliki keterlibatan paling baik, terkait dengan aturan hukum, bahwa Desa Sinduharjo termasuk desa memiliki aturan hukum yang tertib, desa yang memiliki tingkat transparansi pelaporan keuangan

adalah desa Minomartani, desa yang memiliki tingkat respons yang paling baik adalah desa Sariharjo. Desa yang memiliki konsensus yang baik adalah desa Sariharjo, sedangkan desa yang memiliki ekuitas terbaik adalah desa Sariharjo, desa yang memiliki efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan anggaran desa adalah desa Sariharjo, desa yang memiliki tingkat akuntabilitas terbaik untuk pelaporan keuangan dan yang lainnya adalah desa Donoharjo.

Saptiana Nata Eka, Ismiyati (2015) kinerja perangkat desa adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Kinerja yang baik tentunya di pengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja yang ada di Kantor Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu Kepala Desa sebagai pemimpin kurang dapat memberikan contoh perilaku yang lebih baik, kurangnya fasilitas kerja yang memadai dan motivasi kerja yang kurang baik dalam hal lebih memilih mengerjakan tugas ketika sudah mendekati akhir waktu penyelesaian daripada menyelesaikan tugas lebih awal dari batas waktu yang di tentukan.

Riska Fibriyanti (2016) pemerintahan desa Sumberberas merupakan organisasi publik yang memiliki tingkat kinerja perangkat desa yang cukup tinggi. Selain itu, kepala desa Sumberberas memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional dalam mengatur dan memimpin perangkat desanya. Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh seorang pegawai, dalam

menjalankan semua tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasinya, dan hasil kerjanya itu sesuai yang di harapkan oleh organisasinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerjanya yaitu transformasional adalah kepemimpinan yang mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka terhadap masalah lama dengan cara-cara baru, dan mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk tujuan kelompok.

Rina Erla Anasari, Nanik Suryani (2015) tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di lingkup wilayah Kecamatan Limpung yaitu sebanyak 189 orang perangkat desa. Sedang sampel yang di ambil sejumlah 128 orang perangkat desa. Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri untuk kepemimpinan yaitu sebesar 9,48%, lingkungan kerja sebesar 9% dan fasilitas kantor sebesar 16,48%.

Siswojo, Erni Widajanti (2010) Tercapainya target organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, fasilitas lengkap dan fasilitas dasar, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang bekerja maka diperlukan sumber daya manusia

yang berkualitas yaitu petugas yang bekerja dan dapat memberikan hasil kerja yang baik dan juga memiliki kinerja tinggi untuk mendukung tugas di tempat kerjanya guna mencapai hasil maksimal dan target yang sejalan dengan pemerintah daerah. Pada dasarnya efikasi organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari hasil kerja semua pihak tidak terkecuali perangkat desa di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. Kinerja Pegawai Tinggi bukanlah suatu kebetulan tanpa menjalankan makna tindakan sesuatu, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi antara lain memotivasi dan menegakkan disiplin.

Sumarsih, Amin Wahyudi (2009) hasil analisis ini bahwa budaya organisasi yang dimoderating memotivasi berpengaruh terhadap kinerja pedesaan perangkat Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen, dari hasil ini dapat dikatakan bahwa kualitas kepemimpinan memimpin desa Kabupaten Kalijambe Kabupaten Sragen kinerja pickaback perangkat pedesaan dapat meningkatkan kualitas dan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik. Perangkat pedesaan harus memperkuat sumber daya manusia, pengembangan minat, pendidikan dan praktik juga sering belajar untuk membandingkan di daerah lain untuk meningkatkan sumber daya perangkat pedesaan sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan layanan kepada masyarakat.

Abdul Malik Karim Amrulloh, Hengky Pramusinto (2017) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Kendal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di lingkup wilayah

Kecamatan Sukorejo yaitu sebanyak 166 perangkat desa. Sedangkan sampel yang di ambil sejumlah 62 perangkat desa. Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 35,5%. Sedangkan pengaruh sendiri-sendiri untuk kepemimpinan kepala desa yaitu sebesar 17,80%, fasilitas kantor sebesar 23,04%, dan kompensasi yaitu sebesar 6,35%.

Luksono Pramudito, Askar Yuniarto (2009) tujuan penelitian ini menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen Organisasional. Objek penelitian pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Batang Kabupaten Batang. Semua populasi menjadi sampel penelitian (sensus). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 98 orang dan yang mengisi data lengkap sebanyak 96 orang (2 orang mengisi tidak lengkap). Data terkumpul kemudian dilakukan pengujian validitas dengan analisa faktor dan uji reliabilitas dengan cronbach alpha. Setelah itu pengujian fit model, pengujian hipotesis dan efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi mampu menjelaskan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.

#### **E. Kerangka Dasar Teori**

Kerangka dasar teori di maksudkan adalah teori-teori yang di gunakan di dalam penelitian sehingga kegiatan ini jelas, sistematis dan ilmiah.

## 1. Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang bekerja lebih baik. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik (Rivai, 2005). Pelayanan yang di berikan akan berbeda antara pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah. (Susilo, 1994) adapun beberapa indikator kinerja, sebagai berikut :

### a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu, pencapaian kinerja karyawan yang dapat di lihat dari pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan semua pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas, dan juga keterampilan saat bekerja.

### b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah pencapaian tenaga kerja pegawai yang di ukur dari hasil pekerjaan yang sudah tercapai dalam bekerja, kualitas kerja dapat di ukur juga melalui output atau hasil kerja di bandingkan dengan hasil output yang telah di tetapkan oleh Instansi Pemerintah.

### c. Hubungan Kerja

Karena hubungan kerja di perlukan oleh setiap pegawai dimana setiap pegawai membutuhkan rekan kerja dalam menyelesaikan setiap

pekerjaan, perlu tercipta hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dan juga antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya.

d. Tingkat Kehadiran atau presensi pegawai

Disini dapat dilihat apakah si pegawai ini dalam bekerja presensi kehadirannya selalu baik atau buruk. Karena presensi kehadiran ini sangat penting untuk kinerja sebuah instansi, kita bisa menilai sendiri kinerja seorang pegawai dari data presensi kehadiran tersebut.

e. Pengetahuan Kerja

Kemampuan pegawai di nilai dari pengetahuan mengenai suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan, penggunaan alat kerja, ataupun kemampuan teknis pekerjaan.

Seorang pegawai tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi kriteria yang ada diatas. Karena itu karir masing-masing pegawai harus menjadi perhatian organisasi dan para atasan agar sumber daya itu bisa di kembangkan untuk memenuhi kondisi lingkungan yang tetap berubah. Suatu program pengembangan karir yang efektif adalah memberikan sumbangan yang besar bagi para pegawainya dalam mendiagnosis diri sendiri tentang minat, bakat dan kemampuan.

Oleh karena itu, maka tenaga kerja yang di miliki perusahaan/instansi harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karir atau kemampuan si pegawai, agar

mendapatkan kemajuan. Karena hal tersebut bisa menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai guna meraih keberhasilan dan kepuasan di masa mendatang. Tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan perusahaan/instansi tersebut. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang di tunjukkan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu dalam satu instansi.

Menurut Mangkunegara (2005:67) kemudian kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Jadi, kinerja dapat di artikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Kinerja berarti suatu yang di capai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk mencapai hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam satu unit kerja (Daryanto, 2006). Jadi, dengan demikian penulis dapat menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok unit kerja.



## **2. Kinerja Pegawai**

### **a. Definisi Kinerja Pegawai**

Konsep kinerja menurut Robbin dalam (Pramudito et al., 2009) adalah satu hasil yang telah di capai oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan kriteria yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Menurut Gomes dalam (Mubarak & Darmanto, 2016) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu di bandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Hasibuan dalam Lina (2014), mengatakan kinerja merupakan penggabungan dari tiga faktor, yang pertama yaitu kemampuan dan minat seorang dalam bekerja, penerimaan dan kemampuan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan peran serta dorongan motivasi seorang pekerja. Sedangkan menurut Dharma (2003) mengatakan kinerja merupakan satu hasil yang di kerjakan yang di hasilkan oleh individu maupun kelompok.

Menurut Mangkunegara (2005:67), mengatakan kinerja merupakan pengukuran hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di peroleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas

dan mempunyai rasa tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Lina (2014), mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya sebagai berikut :

1. Faktor Motivasi. Faktor ini merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi di gunakan untuk menggerakkan seorang pegawai untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan bersama.
2. Faktor Kemampuan. Faktor ini terdiri dari kemampuan reality dan kemampuan potensi seorang pegawai. Pegawai yang memiliki potensi yang tinggi dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dalam jabatannya dan memiliki keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang baik.

Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja di artikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) antara lain :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.

2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Gibson (dalam Pramudito et al., 2009), adapun kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan.
3. Faktor psikologis, adalah sikap, persepsi, pola belajar, motivasi dan kepribadian.

Di dalam sebuah organisasi seorang pegawai harus mampu bekerja dengan produktif dan berfikir kreatif. Menurut Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa ciri-ciri seorang pegawai yang produktif dapat di lihat dari faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Mempunyai rasa tanggung jawab
- b. Kepercayaan diri yang tinggi
- c. Pandangan ke depan
- d. Mempunyai rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri
- f. Mampu menyelesaikan permasalahan
- g. Penyesuaian diri terhadap berbagai lingkungan kerja
- h. Memberi kontribusi yang positif.

**b. Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai secara akurat dan objektif dapat diukur melalui tolak ukur tingkat kinerja seorang pegawai. Melalui pengukuran itu pegawai dapat mengetahui tingkat kinerja mereka dan mempermudah dalam pengkajian kinerja pegawai. Selanjutnya Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja, memaparkan beberapa indikator kinerja antara lain :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan pencapaian kerja seorang pegawai berdasarkan kesiapan dan syarat-syarat kesesuaian dalam bekerja. Melalui kualitas kerja pegawai akan melahirkan kemajuan dan penghargaan serta perkembangan suatu

organisasi dengan cara meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sesuai ketentuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju.

## 2. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu disini berkaitan dengan waktu penyelesaian pekerjaan seorang pegawai dengan target waktu yang sudah di sepakati. Ketika ada pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk langsung mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu agar nantinya tidak mengganggu ketika ada pekerjaan yang lainnya. Pegawai harus mempunyai rasa disiplin waktu yang tinggi agar pekerjaan didalam organisasi bisa dengan cepat terselesaikan.

## 3. Inisiatif

Inisiatif disini berkaitan dengan kesadaran diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai. Pegawai harus mempunyai inisiatif sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah terlebih dahulu dari atasannya.

## 4. Kemampuan

Kemampuan di sini berkaitan dengan produktivitas kinerja seorang pegawai. Cara-cara untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai ialah melalui pendidikan yang tinggi serta pelatihan agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya untuk menghadapi berbagai masalah yang sedang terjadi.

#### 5. Komunikasi

Komunikasi di sini berkaitan dengan interaksi yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat dan sarannya dalam memecahkan suatu masalah. Komunikasi yang baik akan berdampak pada kerja sama dan hubungan yang baik antara para bawahan dengan atasannya (Rivai, 2005).

### **F. Definisi Konseptual**

1. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut di sesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan

organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2. Perangkat desa merupakan komponen penting dalam menentukan sistem pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan. Perangkat desa sangat memegang peran penting dalam pembangunan di lingkungan masyarakat dan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam perencanaan di lingkungan masyarakat.

#### **G. Definisi Operasional**

Berdasarkan data serta teori yang sudah di paparkan secara empiris maka konsep tersebut harus di definisikan dengan cara merubah menjadi variabel. Maka perlu adanya batasan penelitian dan fokus penelitian yang di operasionalkan melau indikator sebagai berikut :

##### **1. Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja adalah kinerja pegawai yang dapat di lihat dari pada diri pegawai itu sendiri pada saat bekerja. Seorang pegawai pada dasarnya selama periode tertentu di bandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Adapun indikator penilaian kuantitas kerja adalah :

a. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu di sini berkaitan dengan waktu penyelesaian pekerjaan seorang pegawai dengan target waktu yang sudah di sepakati. Ketepatan waktu menunjukkan suatu proses pencapaian sebuah sasaran atau tujuan tertentu yang telah di tentukan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

b. Keterampilan bekerja

Bagi instansi pemerintahan memiliki pegawai yang memiliki komitmen, loyalitas dan kemampuan kerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi mengarah kepada tingkat kematangan pegawai dalam meningkatkan komitmen, kemampuan, keterampilan, loyalitas, menghindari konflik, membantu rekan kerja, toleransi yang tinggi, menaati peraturan yang ada, manajemen waktu yang baik, dan memberi sebuah saran kepada pegawai lainnya maupun atasannya.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah pencapaian tenaga kerja pegawai yang di ukur dari hasil pekerjaan yang sudah tercapai dalam bekerja, kualitas kerja dapat diukur juga melalui output atau hasil kerja di bandingkan dengan hasil output yang telah di tetapkan oleh Instansi Pemerintah. Kinerja pegawai merupakan hasil



kerja yang telah di capai pegawai berdasarkan standar yang telah di tetapkan. Untuk mengetahui kualitas kerja pegawai maka di perlukan penilaian. Penilaian kinerja pegawai di lakukan untuk mengevaluasi performa kerja masing-masing pegawai dalam mencapai target kinerja yang telah di tentukan.

### 3. Hubungan kerja

Dalam sebuah organisasi di butuhkan komunikasi antar atasan maupun bawahan untuk terjalinnya kerjasama yang baik. Kerjasama yang baik ini terjalin karena adanya persepsi dan tujuan untuk mencapai produktivitas dalam bekerja. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya akan menciptakan sebuah hubungan kerja yang damai dan kondusif untuk mencapai cita-cita dan tujuan organisasi. Karena dengan begitu tujuan organisasi akan lebih mudah untuk tercapai dengan hasil yang memuaskan.

### 4. Tingkat kehadiran atau presensi

Presensi merupakan tingkat kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya, ketidak hadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja, sehingga instansi/lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

### 5. Pengetahuan kerja

Kemampuan pegawai di nilai dari pengetahuan mengenai suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan, penggunaan alat kerja, ataupun kemampuan

teknis pekerjaan. Seorang pegawai tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi kriteria.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut Moleng (2007), penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian untuk memahami tentang apa yang di alami oleh suatu subjek penelitian sebagai contoh perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Teori dalam penelitian kualitatif di posisikan sebagai sesuatu yang akan diciptakan. Penelitian kualitatif berupaya untuk menciptakan teori baru dari pada menguji kebenaran sebuah teori. Dalam manfaat analisis kualitatif, ada arti pemahaman yang di mana peneliti kualitatif berupaya untuk memahami bagaimana individu memaknai atau mendefinisikan gejala sosial atau obyek yang berada didalam ataupun diluar. Sehingga dalam penelitian kualitatif tidak berupaya mencari hubungan antara gejala sosial yang satu dengan yang lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data-data dari tulisan-tulisan dan wawancara mengenai kinerja perangkat desa serta memahami percakapan informan, mencermati dan membandingkan hasil wawancara dari beberapa informan untuk menjawab serangkaian pertanyaan penelitian. Eksplorasi data memakai metode wawancara dengan objek penelitian, pendapat informan

terhadap pelaksanaan kinerja perangkat desa. Jadi, penelitian ini dapat menghasilkan suatu data mengenai analisis kinerja perangkat desa di Desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul.

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Desa Ngestiharjo, Jalan Raya Wates No. 31, Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan berbagai sumber data untuk mendapatkan data dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif yang harus menemukan data yang akurat, jelas dan spesifik. Seperti yang dijelaskan bahwa dalam metode kualitatif terdapat tiga cara pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil metode wawancara yang dilengkapi dokumentasi setiap pelaksanaan penelitian, observasi yang dapat dilakukan baik secara individu ataupun oleh tim, dan instrumentasi yang diperlukan untuk memperoleh kekayaan informasi dalam suatu penelitian tersebut.

### **a. Wawancara**

Menurut Singh (dalam Hakim, 2013) mengatakan wawancara adalah situasi berhadapan-hadapan antara pewawancara dan responden yang dimaksudkan untuk menggali informasi yang diharapkan dan bertujuan

mendapatkan data tentang responden dengan minimum bias dan maksimum efisiensi. Jenis wawancara yang di gunakan adalah wawancara semi terstruktur, di mana penulis membuat draf pertanyaan wawancara sebagai pedoman yang di butuhkan. Kemudian, untuk narasumber yang di pilih dalam tahap wawancara selain dari staf juga dengan beberapa masyarakat Desa Ngestiharjo. Adapun dalam tahap wawancara, narasumber yang penulis pilih sebagai berikut :

- a. Kepala Desa Ngestiharjo
- b. Sekretaris Desa Ngestiharjo
- c. BPD
- d. Pegawai/staf Desa Ngestiharjo
- e. Masyarakat 1 orang

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi di cari melalui dokumen-dokumen, buku, jurnal, skripsi, dan berita yang berkaitan dengan topik penelitian. Melalui teknik dokumentasi ini akan di amati fenomena dari obyek yang di teliti dari berbagai dokumen yang ada mengenai gambaran penelitian.

c. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta di bantu

dengan panca indra lainnya. Observasi di lakukan melalui tahapan pemilihan setting. Untuk teknik pengumpulan data melalui observasi terdapat dua cara yaitu, periset langsung terjun secara terbuka dan periset tidak menunjukkan identitas secara terbuka saat melakukan observasi pada obyek yang di teliti. Sehingga, dalam penelitian ini yang periset melakukan observasi di Pemerintah Desa Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul dan masyarakat.

#### **4. Teknik Analisa Data**

Menurut Sugiono (2010) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, dan dokumentasi. Data mengenai analisis kinerja perangkat desa yang di peroleh dari berbagai sumber akan di analisis secara mendalam sehingga akan diketahui bagaimana kinerja perangkat desa dalam meningkatkan kepuasan terhadap masyarakat. Secara rinci tahap analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### **a. Reduksi Data**

Reduksi data berguna untuk memilih dan memisahkan data-data penelitian. Sehingga melalui proses reduksi data ini di harapkan akan memilah data yang menjelaskan tentang analisis kinerja perangkat desa dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan kepuasan terhadap masyarakat. Dengan demikian, data yang sudah direduksi akan

memberikan gambaran dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

b. Penyajian Data

Data yang sudah di kumpulkan dan di reduksi kemudian di jelaskan dengan fenomena yang ada di lapangan. Masing-masing penjelasan mengenai berbagai aspek yang akan di teliti atau ditulis secara terpisah dalam bentuk bab, sehingga pembahasan lebih fokus dan tidak tumpang tindih.

c. Penarikan Kesimpulan

Merupakan tahap terakhir dalam proses analisis data terhadap pembahasan yang di lakukan. Selanjutnya, maka hasil dari pembahasan akan di rinci pada kesimpulan yang berkaitan dengan analisis kinerja perangkat desa dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk kepuasan terhadap masyarakat. Maka kesimpulan ini akhir yang menjadi tujuan penelitian ini.