

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)  
PADA KANTOR DISTRIK HUBIKIAK  
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan akademik  
Guna mencapai gelar sarjana S.IP pada  
Program Studi Pemerintahan*



oleh,

**NAIKE SUHUN**  
NIM 2014-10-071

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA  
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA  
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### **KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR DISTRIK HUBIKIAK KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Identitas Penulis,

NAMA : NAIKE SUHUN  
NIM : 2014-10-071  
PROGRAM STUDI : PEMERINTAHAN  
FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : 15 Februari 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**TUKIJAN,S.Sos,M.Si**  
NIDN. 1427016601

**NUR AINI,S.Sos.,M.AP**  
NIDN.1422127401

Mengetahui :

Ketua Program Studi

**GIRINIUS WENDA,S.Sos,M.Si**  
NIDN. 1412108801

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN  
KAMPUNG ERAGAMA DISTRIK KURULU  
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah dipertahankan skripsi ini di depan panitia ujian skripsi

Pada hari Kamis tanggal 21 Februari 2019

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Ketua,

Sekretaris,

**TUKIJAN,S.Sos.,M.Si**  
NIDN. 1427016601

**NUR AINI,S.Sos.,M.AP**  
NIDN. 1422127401

Anggota

Anggota

**H.AGUS SUMARYADI,S.Pt.,M.Si**  
NIDN. 1212116701

**BAMBANG S.DOMI,S.Sos.,M.Si**  
NIDN. 1204076701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Dra.TELLY NANCY SILOOY,M.Si**  
NIDN. 1207086701

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat, hidayah, petunjuk, perlindungan serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Di dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Dr.H.Rudihartono Ismail, M.Pd selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena
2. Dekan Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena
3. Bapak Tukijan,S.Sos.,M.Si dan Ibu Nur Aini S.Sos,M.AP selaku pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran
4. Bapak Girinius Wenda,S.Sos,M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada program studi Administrasi Publik yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf yang telah membantu penulis selama menekuni studi
6. Bapak Nikolas Itlay selaku Kepala Distrik Hubikiak yang telah memberikan ijin, rekomendasi dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian
7. Kedua orang tua Bapak Yulius Suhun dan Ibu Diehesa Kobak yang telah membesarkan penulis, serta saudaraku Sobirek yang selalu memberikan dukungan
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Pemerintahan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena Angkatan 2014/2015 atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan

9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan, di mana masih jauh dari suatu karya ilmiah yang baik dan sempurna. Oleh karena itu atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini.

Semoga amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat di hati pembaca.

Wamena, Januari 2019

Penulis,

**NAIKE SUHUN**  
**NIM. 2014-10-071**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAKSI .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori .....	8
1. Pengertian Partisipasi .....	8
2. Pengertian Masyarakat .....	10
3. Pengertian Partisipasi Masyarakat .....	11
4. Jenis-jenis dan Bentuk Partisipasi .....	13
5. Pengertian Pembangunan.....	14
6. Partisipasi masyarakat pembangunan.....	16
7. Indikator partisipasi masyarakat.....	17
8. Pembangunan Kampung.....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Definisi Operasional .....	28
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	29
BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN .....	31
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
B. Jenis Penelitian .....	31

C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Instrumen Penelitian .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisa Data .....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	36
A. Hasil Penelitian .....	36
1. Keadaan Lokasi Penelitian .....	36
2. Keadaan Responden .....	43
3. Analisa Data .....	45
B. Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP .....	61
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## ABSTRAKSI

**MELLI WILIL** (NIM. 2015-11-036) “*Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan di Kampung Eragama Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya*”. (Pembimbing : IbuNur Aini dan Bapak Tiomy Butisanto Adi).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Penelitian ini merupakan variabel mandiri dengan indikatornya : sumbangan pemikiran, sumbangan tenaga, sumbangan dana dan memelihara hasil-hasil pembangunan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penarikan sampel, penulis menggunakan teknik *probability sampling* pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana, dengan menggunakan formula slovin sehingga diperoleh sampel adalah 69 KK. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif kuantitatif dengan menggunakan skor (skala ordinal).

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai partisipasi masyarakat dalam pembangunan di Kampung Eragama Distrik Kurulu Kabupten Jayawijaya diperoleh nilai skor sebesar 145,3 yang berada pada predikat baik.

Hasil ini diperoleh dari indikator sumbangan pemikiran dengan nilai skor 144,6; indikator sumbangan tenaga dengan nilai skor 173,6; indikator sumbangan dana dengan nilai skor 137 dan indikator memelihara hasil-hasil pembangunan dengan nilai skor 131,33.

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai partisipasi masyarakat dalam pembangunan di Kampung Eragama Distrik Kurulu Kabupten Jayawijaya diperoleh nilai skor sebesar 146,37 yang berada pada predikat baik.

Kata kerja :, *Partisipasi Masyarakat, Pembangunan*

## DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Matriks penelitian .....
	21	
Tabel	3.1	Interpretasi nilai skor .....
	27	
Tabel	4.1	Keadaan responden berdasarkan jabatan .....
	31	
Tabel	4.2	Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin .....
	32	
Tabel	4.3	Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan..
	32	
Tabel	4.7	Tanggapan responden tentang penyampaian informasi .....
	33	
Tabel	4.8	Tanggapan responden tentang adanya alur .....
		informasi .....
	34	
tabel	4.9	Tanggapan responden tentang adanya teknologi.....
	34	
Tabel	4.10	Tanggapan responden tentang adanya penetapan jadwal .....
	36	
Tabel	4.11	Tanggapan responden tentang pejabat yang

		Berwenang.....	
		.....	37
tabel	4.22	Rata-rata indikator komunikasi .....	
		.....	42
tabel	4.23	Rata-rata indikator kompetensi partisipan .....	
		.....	43
tabel	4.24	Rata-rata indikator kesepakatan dan komitmen.....	
		.....	44
tabel	4.25	hasil rata-rata variabel koordinasi .....	
		.....	45

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian .....	29
Gambar 4.1	Struktur organisasi Kampung Eragama.....	37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	kuisisioner .....
Lampiran 2	rekapitulasi hasil penelitian .....
Lampiran 3	surat penelitian dari LP2M .....
Lampiran 4	surat rekomendasi dari Kepala Kampung Eragama .....
Lampiran 5	foto-foto hasil penelitian .....
Lampiran 6	biodata penulis .....

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, menerangkan bahwa Desa adalah 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 mengemban amanat Undang-Undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, professional, dan mampu berbuat lokal serta bersaing secara global. Dengan demikian pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing.

Berkaitan dengan ketentuan tersebut, ini mengisyaratkan bahwa dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dapat dijalankan oleh aparatur desa karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang professional.

Seiring dengan perkembangan masyarakat tersebut, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat sangat diperlukan oleh masyarakat. Aparatur yang berada di tengah-tengah masyarakat tersebut harus

mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya, aparatur merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintahan.

Namun masih ada pengelolaan pemerintah desa dalam konteks ini yang masih lemah dalam akuntabilitas dan transparansi pemerintah desa. Hal yang paling mencolok di kalangan pemerintah desa adalah adanya fenomena bahwa seorang sekretaris desa (Sekdes) di isi dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memenuhi persyaratan.

Seiring dengan perubahan kelembagaan di desa, maka mau tidak mau mendorong sumber daya manusia (aparatur) desa untuk bekerja sesuai dengan target yang hendak dicapai. Untuk itu aparat desa harus dapat bekerja secara maksimal. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu faktor produksi sebagaimana pendapat manajemen kuno, yang memperlakukan manusia seperti halnya mesin. Tetapi, sekarang ini aparatur desa harus berperan sesuai dengan pandangan manajemen modern.

Perbedaan pandangan itu membawa indikasi pada perlakuan atas sumber daya manusia. Dalam pandangan yang pertama, sumber daya manusia dikelola sejajar dengan manajemen produksi. Keuangan dan pemasaran yang tentunya tidak sesuai dengan harkat martabat manusia. Karena manusia bukan sekedar sumber melainkan pelaksanaan yang menjalankan lembaga atau motor pengarah organisasi.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 23 ditegaskan, Pemerintahan desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal

23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh Perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain. selanjutnya Pasal 48, Perangkat Desa terdiri atas Sekretariat Desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa.

Pemerintah Desa merupakan salah satu unsur penyelenggara pemerintahan di desa mempunyai tanggung jawab yang besar, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan akan sangat tergantung pada kinerja dari aparat desa sebagai unsur penyelenggara. Penyelenggaraan pemerintahan desa akan tersusun dan semakin terarah lebih baik bahkan lebih maju apabila kinerja aparat desa dalam memberikan pelayanan sesuai dengan prinsip tata pemerintahan desa yang akuntabel, transparan, professional, efektif dan efisien, bersih serta bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme.

Salah fungsi penyelenggaraan pemerintah adalah pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh aparat pemerintahan. Aparat pemerintah merupakan salah satu komponen yang mempunyai peranan pelaksana tugas pemerintah. Aparat desa merupakan pegawai yang diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menjalankan tugas pemerintah yang berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat. Aparat desa mempunyai peranan sebagai unsur pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan negara melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia.

Pemerintah desa di bawah pimpinan kepala desa memiliki tugas yaitu :

- 1) Menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efisien dan akuntabel
- 2) Melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati

Dengan demikian pemerintah desa menjalankan fungsi administrasi pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum, dan pembinaan lembaga masyarakat. Namun demikian yang terjadi di tingkat pemerintahan terendah yaitu desa justru banyak terjadi kejadian-kejadian yang menyangkut rendahnya pelayanan pemerintahan kepada masyarakat baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pemerintah kampung beserta aparatnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktivitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan maupun sebagai Pembina ketentraman dan ketertiban di wilayah kekuasaannya. Karena itu peranan mereka penting dan banyak menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan. Karena itu diperlukan aparatur pemerintah desa yang mampu dan dapat bekerja sama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Beberapa kinerja pemerintahan kampung yang sering dikeluhkan oleh masyarakat diantaranya yaitu kedisiplinan aparat kampung di Kampung Husoak yang masih kurang dalam jam kerja. Kedisiplinan merupakan keadaan taat dan patuh pada aturan-aturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun lisan. Kurangnya kedisiplinan, membuat masyarakat kesulitan menemui aparat dalam hal keperluan administrasi. Masyarakat yang membutuhkan pelayanan harus menunggu, karena aparat yang bersangkutan tidak ada dengan alasan yang tidak jelas. Tidak hanya itu saja, aparat pemerintahan di kantor kampung jarang hadir, dan walaupun hadir

sering datang dan pulang tidak sesuai dengan jam masuk dan pulang kerja.

Berdasarkan pada pengamatan sementara, kehadiran aparat pemerintahan di kantor kampung sangat minim atau kurang. Salah seorang aparat, hanya datang untuk membuka pintu kantor, kemudian pergi meninggalkan kantor. Masyarakat secara umum sering mengeluhkan keberadaan para aparatur pemerintah kampung yang kurang pengertian pada kebutuhan warga. Untuk memperoleh pelayanan yang sederhana saja, masyarakat sering dihadapkan pada kesulitan, misalnya prosedur yang berbelit-belit. Aparatur pemerintah kampung kurang merasa terpanggil untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki prosedur kerja. Kinerja aparatur kampung, kurang terlihat, yang ditunjukkan dari keadaan kantor kampung yang minim fasilitas, respon terhadap kebutuhan masyarakat yang sangat kurang, kurang produktif membangun kampung yang ditunjukkan dari minimnya sarana umum bagi masyarakat, dan pelayanan yang kurang memberikan kepuasan bagi masyarakat. Ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh aparat pemerintahan kampung Husoak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih kurang (sumber : wawancara dengan Bapak Tomas Kossay, 2021)

Kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas. Kemampuan aparat kampung Husoak kurang, terlihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Data dalam struktur organisasi kampung Husoak, terlihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparat pemerintahan adalah tidak bersekolah sebanyak tiga (3) orang, Sekolah Dasar sebanyak empat (4) orang, Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak tiga (3)

orang dan yang paling tinggi adalah tingkat pendidikan sekretaris Kampung yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA). Kemampuan aparat kampung dalam memberikan pelayanan juga banyak dikeluhkan oleh masyarakat, karena rendahnya keahlian. Mayoritas aparat kampung kurang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dan kelemahan dalam bidang administrasi, yang terlihat dari tidak adanya pengarsipan mengenai data-data masyarakat, pengarsipan surat masuk dan keluar, serta kemampuan dalam menulis yang benar. Keluhan masyarakat juga terlihat dalam proses pengurusan surat-surat keterangan di kantor kampung yang tidak dapat terlayani karena aparat pemerintahan kampung yang tidak hadir.

Dalam hal produktivitas, pelayanan yang efisien dan efektif belum dapat tercapai, yang terlihat dari pelayanan yang diberikan lambat dan adanya biaya yang diberikan memberatkan masyarakat. Pada tahun 2020, hanya terdapat satu program yang dikerjakan oleh pemerintahan Kampung Husoak yaitu memasukkan air bersih dengan membuat sumur di kantor kampung lalu dialiri ke rumah-rumah masyarakat. Sementara program lainnya, seperti perbaikan jalan, perbaikan data masyarakat, penerangan bagi masyarakat belum terealisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul “Faktor Penghambat Kinerja Pemerintahan Kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya”.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Penelitian akan dilakukan di Kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya terhadap kinerja pemerintahan kampung. Dengan indikator dalam penelitian ini adalah faktor penghambat kinerja pemerintahan kampung yaitu :

kemampuan aparatur pemerintahan, produktivitas, sarana dan prasarana, dan disiplin.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah Faktor Penghambat Kinerja Pemerintahan Kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2008:199), tujuan suatu penelitian berkaitan erat dengan rumusan masalah yang dituliskan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor penghambat kinerja pemerintahan kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2008:199) kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Dengan demikian, maka penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan :

##### **a. Kegunaan teoritis**

Diharapkan dapat melengkapi tugas-tugas dan memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Universitas Amal Ilmiah (Unaim) Yapis Wamena, dan juga untuk menambah wawasan penulis.

##### **b. Kegunaan praktis**

Sebagai kontribusi bagi pemikiran dan sistem pemerintahan di Indonesia khususnya kemajuan daerah Kabupaten Jayawijaya, selain itu pula untuk menjawab dari permasalahan-permasalahan yang ada di Kampung Husoak mengenai kinerja pemerintahan kampung.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi public bersifat variatif, artinya terdapat berbagai indikator sesuai dengan fokus dan konteks penelitian.

Karakteristik *good governance* dapat pula dijadikan indikator pengukuran kinerja yang meliputi partisipasi, transparansi, responsivitas, orientasi consensus, kesamaan, efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, visi strategis (UNDP, Sedarmayanti, 2012:5). Bila dikaji dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi public adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik.

Menurut Gibson, dkk (2003:355), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektivan kinerja lainnya.

Menurut Simanjuntak (2005:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi,

termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Bernardin dan Russel (1993:135), performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Rivai (2006:309), mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. berdasarkan pendapat tersebut, mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Deskripsi dari kinerja menyangkut dua komponen yaitu tujuan dan ukuran, penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya [erilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personelnya.

Menurut Gibson, et al (Srimulyo, 1999:33), terdapat tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja, yaitu ;

- a) Variabel individual, terdiri dari :
  - 1) Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik
  - 2) Latar belakang : keluarga, tingkat sosial dan penggajian
  - 3) Demografi : umur, asal-usul, jenis kelamin
- b) Variabel organisasi terdiri dari :
  - 1) Sumber daya
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Imbalan
  - 4) Struktur dan

- 5) Desain pekerjaan
- 6) Variabel psikologis, terdiri dari :
  - 1) Persepsi
  - 2) Sikap
  - 3) Kepribadian
  - 4) Belajar
  - 5) Motivasi

Menurut Dessler (1997) , kinerja merupakan prosedur yang meliputi :

- 1) Penetapan standar kinerja
- 2) Penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini
- 3) Memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja, dapat dikatakan bahwa kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja menunjukkan mengenai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Menurut Siagian (1985:210) pemikiran yang matang dalam konteks kinerja aparat dalam hal kebijaksanaan yang mantap dan kegiatan pembangunan yang berkelanjutan itu biasanya mencakup hal-hal sebagai berikut :

1) Perencanaan tenaga kerja (*man power planning*)

Perencanaan tenaga kerja yang telah mengetahui misi, tugas pokok, fungsi dan kegiatan organisasi akan relative lebih muda untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan, jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, jenjang kepangkatan dan jabatan yang harus tersedia dan tergambar dalam formasi jenis kelamin dan sebagainya. Tanpa perencanaan tenaga kerja yang mantap, dua kondisi negatif yang bisa timbul, yaitu :

- a) Tidak tersedianya tenaga yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas fungsional organisasi
- b) Tenaga kerja yang ada meskipun jumlahnya cukup akan tetapi persyaratan dan tuntutan kualitatif tidak terpenuhi. Kondisi negatif demikian sudah tentu tidak akan mendukung usaha mewujudkan profesionalisme dan spesialisasi yang didambakan demi penyelenggaraan pemerintahan di daerah secara efektif dan efisien.

2) Pengembangan sumber daya insani

Asumsi dasar dalam mengembangkan profesionalisme dan spesialisasi ialah bahwa pada hakikatnya manusia secara normal mempunyai kemauan dan untuk secara kualitatif terus tumbuh dan berkembang. Dengan demikian, suatu perencanaan tenaga kerja yang baik, harus terus dikembangkan dengan program pengembangan yang terarah, sistematis, dan programatis, sehingga kekurangan yang ada mulanya dirasakan akan dapat diatasi. Jelaslah bahwa kebijakan menyangkut pengembangan sumber daya insani merupakan bagian yang amat penting dari usaha menumbuhkan dan memelihara profesionalisme dan spesialisasi di kalangan aparatur pemerintah.

3) Cara pengetahuan dan keterampilan (*skill profile*)

Definisi spesialisasi berarti keterampilan khusus yang tercermin dalam pengetahuan yang sangat mendalam mengenai sesuatu. Keterampilan khusus dan pengetahuan yang mendalam itu dapat diperoleh dengan berbagai cara seperti perolehan pengalaman operasional di lapangan dan jalur formal dalam bentuk latihan. Yang paling ditempuh adalah jalan menggabungkan kedua jalur tersebut. Akan tetapi sebelum menempuh jalur pengembangan yang demikian, gambaran yang jelas tentang citra keterampilan yang dibutuhkan harus ada terlebih dahulu.

4) Jabatan structural

Dalam birokrasi yang modern. Lumrah untuk menentukan dua jenis utama jabatan. Lebih lanjut kinerja aparatur merupakan kriteria utama terhadap penilaian keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan segenap tugas dan kegiatan sesuai program atau misinya.

Menurut Baharuddin (1994:4) kinerja adalah gambaran mengenai sejauh mana suatu kegiatan/program/pelaksanaan tugas telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Menurut Gordon (1993:346) kinerja adalah penampakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaannya.

Pengertian kinerja sebagai hasil dan fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sesuai dengan pengertian ini, ada tiga (3) aspek yang perlu dipahami bagi setiap pegawai atau pimpinan suatu organisasi/unit kerja yakni :

- a) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- b) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi

- c) Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan suatu tugas, tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan (hasil/keluaran) dari pekerjaan seseorang sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Dengan demikian kinerja seseorang baru akan diketahui apabila orang tersebut telah menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi di mana ia bekerja.

Instansi Pemerintah yang berhasil dalam pengukuran kinerja pada umumnya menerapkan dua hal. Pertama, mengembangkan pengukuran kinerja berdasarkan empat (4) karakteristik, yaitu :

- a) Mengacu pada tujuan program dan menunjukkan tingkat pencapaian hasil yang diinginkan
- b) Terbatas kepada suatu pendapat yang penting untuk menghasilkan data bagi pengambilan keputusan
- c) Respon terhadap berbagai prioritas
- d) Pertanggungjawaban dikaitkan dengan pembentukan akuntabilitas hasil

Kedua, menyesuaikan sistem pengukuran kinerja yang ideal pertimbangannya dengan dunia kerja. Kinerja sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (Organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu dapat berupa produk akhir atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja adalah bagaimana

seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Untuk mencapai kinerja yang efektif, efisien dan berkualitas, maka Mitchel (Sedarmayanti, 2001:51) mengungkapkan empat (4) aspek yang dilakukan oleh seorang pegawai guna mewujudkan kinerja yang prima, antara lain :

- a) Kualitas pekerjaan
- b) Prakarsa
- c) Kemampuan
- d) Komunikasi

Lebih lanjut Casio (Sedarmayanti, 2001:53) menyarankan agar kinerja pegawai itu sangat efektif hendaknya memenuhi syarat :

- 1) *Relevance*, yaitu menyangkut hal atau faktor yang diukur relevan (terkait dengan pekerjaannya, output, proses atau inputan)
- 2) *Sensitivity*, yaitu menyangkut sistem yang digunakan harus peka membedakan pegawai yang berprestasi dan pegawai yang tidak berprestasi
- 3) *Realibility*, yaitu sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya, menggunakan tolak ukur objektif, sah, akurat konsisten dan stabil.
- 4) *Acceptability*, yaitu sistem yang digunakan harus sangat dimengerti dan diterima oleh pegawai
- 5) *Practicality*, yaitu semua instrument yang digunakan harus mudah digunakan pihak kedua

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator, antara lain :

a) Kemampuan

Menurut Hasibuan (2005:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kreitner (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Menurut Mangkuegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan *reality* (pengetahuan dan keterampilan). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaannya sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan.

Menurut Robbins dan Judge (2011:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu :

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes *IQ*, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

## 2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diartikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

### b) Produktivitas

Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris, *product; result out come* yang berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity (having the ability to make or create, creative)*. Perkataan itu dipergunakan di Bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan,

1985:12). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (in put). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu (Riyanto, 1986:22).

Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut Gie (1988:31) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.

Menurut Ramayani (2004) produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaannya yang teguh akan kemajuan umat manusia.

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Sedarmayanti (2004:232) mengemukakan produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (input) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (output) terhadap masukan (input)

Mali (Sedarmayanti, 2004:233) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau

meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dikatakan bahwa produktivitas memiliki dua (2) dimensi, yaitu efektivitas dan efisien. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja (cara kerja) yang kuantitas dengan waktu. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sehubungan dengan hal tersebut, Timple (Sedarmayanti, 2004:233) mengutarakan tujuh (7) kunci untuk mencapai produktivitas yaitu :

- (1) Keahlian
- (2) Kepemimpinan
- (3) Kesederhanaan
- (4) Kepegawaian
- (5) Tugas
- (6) Perencanaan
- (7) Pelatihan

Peningkatan produktivitas diajukan untuk mencapai perubahan yang signifikan dalam rangka hubungan yang lebih baik antara keluaran dan masukan, atau peningkatan dalam rasio kinerja yang dicapai bagi sumber yang dikonsumsi.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus

lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja pegawai tinggi, maka pegawai mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan.

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah :

1) Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit

2) Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3) Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja

4) Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh

5) Penggunaan material/bahan dan uang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat (Sedarmayanti, 2004:232)

c) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana merupakan peralatan dan perlengkapan kantor yang dapat membantu pegawai bekerja demi mencapai tujuan kantor. Mengingat hal itu, peran sarana dan prasarana sangat penting bagi suatu kantor, maka dalam memilih atau menentukan sarana dan prasarana yang akan digunakan harus mempertimbangkan ukuran serta bentuk dari sarana dan prasarana tersebut.

Sarana merupakan fasilitas yang dapat dilihat serta digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, seperti : gedung, ruangan kantor, peralatan, mesin kantor. Sedangkan prasarana merupakan fasilitas yang tidak berwujud, namun menjadi pedoman pegawai dalam bekerja, seperti SOP (Standar Operation Procedur) dan buku manual.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Sarana yang digunakan dalam kantor berbeda-beda jenisnya, diantaranya yaitu peralatan atau perlengkapan, mesin-mesin kantor, mesin komunikasi, perabot, interior kantor dan yang terakhir yaitu tata ruang kantor.

(1) Peralatan atau perlengkapan kantor

Peralatan atau perlengkapan kantor adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pegawai dalam bekerja sehingga hasil dari apa yang dikerjakan dapat selesai dengan cepat, tepat dan baik. Peralatan dan perlengkapan kantor diklasifikasikan atas beberapa jenis, ada yang berbentuk lembaran seperti : kertas, amplop, paper dokumen, note dan karbon. Adapula yang berbentuk buku, seperti : buku tamu, buku agenda surat, buku pedoman dan buku tahunan.

(2) Mesin-mesin kantor

Mesin-mesin kantor adalah peralatan yang bersifat mekanis, elektrik, dan magnetik untuk mengolah, mencatat, menggandakan dan menghimpun data-data/keterangan yang dibutuhkan dalam pekerjaan kantor, seperti : mesin photocopy, brankas scanner, printer, recorder, handycam, dan alat penghancur kertas.

(3) Mesin komunikasi kantor

Mesin komunikasi kantor adalah sarana yang digunakan untuk melakukan komunikasi baik di lingkungan organisasi sendiri maupun ke luar organisasi, seperti : telepon, intercom dan faksimili.

(4) Perabot kantor

Perabot kantor adalah peralatan yang berbahan dasar kayu atau besi dan berguna untuk memudahkan pekerjaan pegawai di kantor.

(5) Interior kantor

Interior kantor adalah benda atau perlengkapan yang digunakan untuk menambah suasana kantor menjadi menyenangkan yang dapat memberi semangat dan rasa

nyaman pegawai dalam bekerja di kantor, seperti : tanaman, desain kantor, dan green house yang terdapat di tengah-tengah kantor.

(6) Tata ruang kantor

Tata ruang kantor adalah bagaimana upaya untuk mengatur dan menyusun alat-alat dan perabot kantor sesuai dengan ruangan dan luas lantai yang tersedia dan memanfaatkan semua ruangan agar dapat berguna sehingga pegawai bisa nyaman dalam bekerja. Seperti : dalam kantor landscape meja-meja kantor dikelompokkan menurut fungsi pekerjaan dan diberi sekat.

d) Disiplin

Secara etimologi, disiplin berasal dari Bahasa Latin *disipulus* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi *discipline* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu : menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan (Wursanto,1987).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan (Sinungan, 1997)

Dalam kesempatan yang berbeda, banyak pula ahli yang memberikan pengertian tentang disiplin, walaupun dengan sudut pandang yang berbeda. Salah satu diantara ahli tersebut adalah Nitisemito (1996) yang menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Siagian, 1996)

Menurut Gie (1981), disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi lembaga dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001)

Menurut Davis (Mangkunegara, 2001), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2000).

Menurut pendapat Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran di sini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2000).

Tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

Disiplin yang baik pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang makin kuat (Priodarminto, 1994).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah

ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

a) Tujuan disiplin

Secara umum disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tujuan disiplin, baik secara kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realitas yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai.

b) Jenis-jenis disiplin

Handoko (2008) menggolongkan jenis-jenis disiplin antara lain :

a) Disiplin preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati berbagai standard an aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya disiplin diri pada setiap pegawai tanpa kecuali.

b) Disiplin korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan ataupun berupa skorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengkoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

Sedangkan menurut Davis (Triguno, 1997) menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga (3) macam bentuk, yaitu :

a) Disiplin preventif

Adalah tindakan sumber daya manusia (SDM) agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan

pokoknya adalah mendorong sumber daya manusia (SDM) agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia (SDM).

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

c) Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

## **2. Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.

Konsep kinerja berhubungan erat dengan konsep organisasi. menurut Reitz (Prastowo, 1999:20) yang menyatakan suatu organisasi adalah unit sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan atau beberapa tujuan. Pengertian organisasi bergantung dari sudut pandang yang digunakan untuk melihat tersebut. Dua pendekatan dalam memahami pengertian organisasi yang umumnya yaitu pandangan obyektif dan subyektif menurut Paca dan Faules (2000:11) yaitu :

- a) Pandangan obyektif mengatakan bahwa sebuah organisasi adalah sesuatu yang bersifat fisik dan konkrit dan merupakan sebuah struktur
- b) Pandangan subyektif memandang organisasi sebagai sebuah kegiatan yang dilakukan orang-orang dari tindakan-tindakan, interaksi dan transaksi yang melibatkan orang-orang.

Menurut Mooney (Wursanto, 2005:52) organisasi merupakan bentuk dari setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Mahsun (2006:1) memberikan konsep organisasi yaitu organisasi sering dipahami sebagai kelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu tabf telah ditetapkan bersama.

Kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas0ugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati. Jadi di sini bukan hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan belaka melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya, kondisi interen organisasi, pengaruh luar lingkungan dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

Menurut Swanson (Keban, 2004:193) kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi dan faktor ekonomi, politik dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan, apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah kebijakan bidaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan dan sumber dayanya.

Kinerja organisasi menurut Bastian (2001:329) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik sumber daya manusia maupun non fisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi public memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

### **3. Pemerintahan Kampung**

Kampung dipimpin oleh seperangkat pejabat kampung yang disebut pemerintah kampung. Pemerintah kampung adalah mereka yang bertugas untuk mengatur dan melaksanakan pemerintahan di tingkat kampung yang dikepalai oleh kepala kampung dan dibantu oleh perangkat kampung sebagai unsur penyelenggara pemerintahan kampung. Jadi yang disebut pemerintahan kampung adalah pelaksanaannya.

Pemerintahan kampung adalah penyelenggaraan urusan pemerintah kampung dan badan permusyawaratan kampung dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat atau kampung.

Pemerintahan ini dilaksanakan berdasarkan atas dua faktor asal usul dan adat istiadat setempat yang mana keduanya diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jadi dalam hal ini perangkat kampung yang bertugas dalam pemerintahan kampung dianggap sah di mata hukum.

Pemerintah kampung merunut pada pelaksana atau orang yang bertugas melaksanakan, sedangkan pemerintahan kampung adalah proses menjalankan tugas dari perangkat kampung yang terdiri atas beberapa bagian.

Perangkat kampung dipimpin oleh kepala kampung yang posisinya sejajar dengan BMK atau Badan Musyawarah Kampung. Keduanya merupakan puncak pemerintahan di mana kepala kampung adalah petugas pelaksana pemerintahan.

Di bawah kepala kampung terdapat sekretariat kampung yang dipimpin oleh sekretaris kampung. Sekretaris kampung mengepalai beberapa bidang tata usaha yang ada di bawahnya. Keberadaan tata usaha ini didasarkan pada kebutuhan masing-masing kampung.

Setelah sekretaris kampung, di bawahnya terbagi menjadi dua, yakni unsur pelaksana teknis lapangan serta unsur kewilayahan. Unsur pelaksana teknis lapangan terdapat beberapa kepala yakni kepala urusan pemerintahan, kepala urusan pembangunan, kepala urusan kesejahteraan masyarakat, kepala urusan keuangan dan kepala urusan umum. Para kepala urusan sering disebut juga dengan kaur. Sedangkan untuk unsur kewilayahan untuk melengkapi pengertian pemerintah kampung terdapat kepala dusun yang mana jumlahnya bergantung kepada luas kampung dan banyaknya dusun di dalamnya.

Dalam melaksanakan pemerintahan kampung, terdapat tiga buah hubungan yakni hubungan komando seperti dari kepala kampung kepada kaur atau kepala dusun. Yang kedua adalah hubungan

koordinasi yakni pada kepala kampung pada BMK dan yang terakhir adalah garis hubungan konsultatif yakni dari tata usaha pada kaur dan juga kepala dusun.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar ketika melaksanakan sebuah penelitian. Penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian terdahulu merupakan sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan.

Penelitian terdahulu pada penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Referensi
1	Sofyanto Torau	Analisis kinerja pemerintah desa dalam pembangunan masyarakat di Desa Bontomanai Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pemerintah desa sudah cukup baik dengan beberapa indikator yang dikemukakan yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kerja sama, kreativitas dan kualitas pribadi pemerintah desa dalam pelaksanaan pembangunan masih perlu ditingkatkan. Adapun indikator yang belum tercapai adalah	Jurnal ilmiah Pranata Edu Vol. 2 No.2 Desember 2019

			pengetahuan kerja dan kreativitas pemerintah desa masih kurang dalam pelaksanaan pembangunan.	
2	Dewi Christina, Ismail Sumampau, Frans C. Singkoh	Kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa Tinompo Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara	<p>Hasil penelitian yang ditinjau dari tiga indikator yakni responsivitas yang dilihat dari kemampuan aparat desa untuk mengenali kebutuhan masyarakat dinilai belum cukup baik, karena adanya sarana dan prasarana yang belum terpenuhi.</p> <p>Responsibilitas, adalah ukuran apakah kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dinilai sudah cukup baik karena sudah sesuai dengan standar operasional.</p> <p>Akuntabilitas, kesesuaian pelaksanaan pembangunan infrastruktur dengan penilaian laporan pertanggungjawaban pemerintah desa sangat baik karena selalu dapat dipertanggungjawabkan kepada BPD, Bupati dan juga masyarakat dilihat dari realisasi pemerintah</p>	Jurnal ilmu Pemerintahan Unsrat Vol.2 No.3 2016

			APB Desa setiap tahunnya. Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa hendaknya pihak pemerintah lebih meningkatkan pelayanan juga menanamkan nilai responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas	
3	Aang Kusnendar	Kinerja pemerintah desa dalam pelayanan public di Desa Cijulang Kecamatan Cijulang Kabupaten Pangandaran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pemerintah dalam pelayanan sudah cukup baik. Hambatan yang ditemukan adalah masih minimnya sumber daya manusia pemerintah desa untuk melakukan inovasi pelayanan, belum lengkapnya sarana dan prasarana penunjang pelayanan, serta masih ada beberapa aparatur desa yang belum disiplin seperti datang terlambat.	Jurnal Universitas Galuh Ciamis Prodi Administrasi Publik Vol.3 No.6 2014

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah pernyataan yang menerangkan definisi, cara ukur, hasil ukur dan skala ukur dari variabel-variabel yang akan diteliti. Definisi operasional didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati.

Faktor penghambat kinerja pemerintahan Kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya adalah hal-hal yang menghambat tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintah kampung dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat atau kampung. Dengan indikator yang diukur :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas dari pemerintah kampung Husoak dalam menyelenggarakan pemerintahan yang dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki, kecepatan dalam memberikan pelayanan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Produktivitas

Produktivitas adalah seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan pemerintah Kampung Husoak yang dilihat dari jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.

3. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat membantu dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di Kampung Husoak yang dilihat penerangan di kantor kampung, ketersediaan mesin komputer, mesin printer dan fasilitas seperti kursi, meja dan lemari penyimpanan arsip.

4. Disiplin

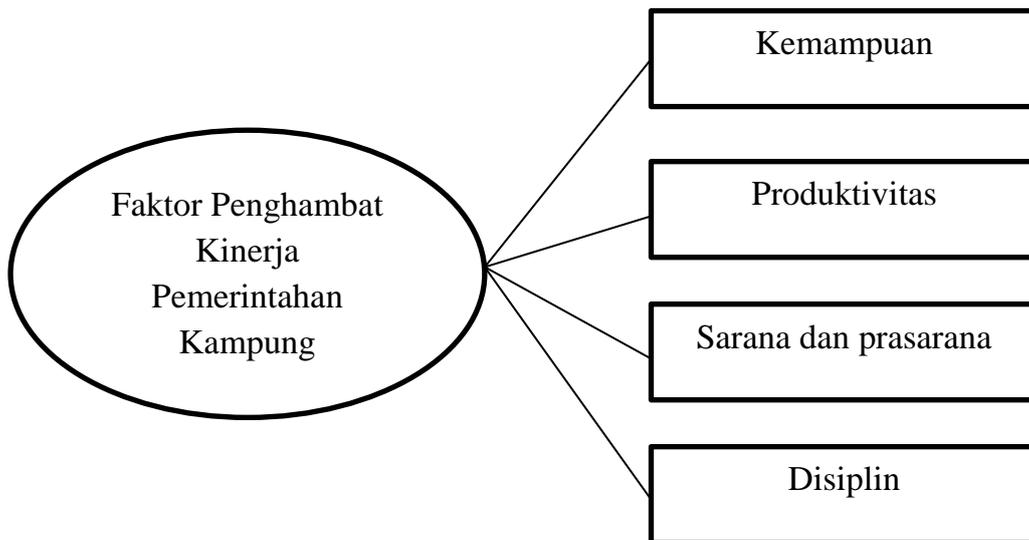
Disiplin adalah sikap yang ditunjukkan oleh pemerintah Kampung Husoak dalam menaati aturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak yang dilihat dari tingkat kehadiran, waktu datang dan pulang kantor, dan ketepatan dalam memberikan pelayanan.

#### D. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Kerangka konseptual pada penelitian ini terlihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka konseptual penelitian



Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka penulis menganalisa faktor penghambat kinerja pemerintahan Kampung Husoak dengan indikatornya : kemampuan, produktivitas, sarana dan prasarana, disiplin.

## **BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di Kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya

#### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini  $\pm$  2 (dua) bulan.

### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sarwono (2006 : 28) mengatakan bahwa : penelitian deskriptif bertujuan membuat pencatatan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti.

Penelitian ini untuk mendeskripsikan kinerja pemerintahan kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya. Kinerja pemerintahan kampung yang dideskripsikan berdasarkan pada : kemampuan, produktivitas, sarana dan prasarana, disiplin.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi menurut Sarwono (2006 : 22), adalah seluruh penduduk yang dimasukkan untuk diteliti disebut populasi yang paling sedikit mempunyai sikap yang sama, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah aparat kampung Husoak yang berjumlah 13 orang (sumber data : Kantor Kampung Husoak, 2021)

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2008:91), sampel jenuh digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 30 orang .

Jadi sampel penelitiannya adalah seluruh aparat kampung di Kampung Husoak yang berjumlah 13 orang, terdiri dari aparat pemerintah kampung sebanyak 6 orang dan Badan Musyawarah Kampung (BMK) sebanyak 7 orang.

### D. Instrumen penelitian

Menurut Sugiyono (2008:118), mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang diamati.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner atau daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, di mana pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban melalui beberapa alternative saja. Instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah *Kuesioner* dengan menggunakan *skala likert*.

Menurut **Sugiyono** (2008:107) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert* , maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat baik                      skor 4
- b. Baik                                skor 3

- c. Kurang baik skor 2
- d. Tidak baik skor 1

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah :

### a) Kuesioner (daftar pertanyaan)

Menurut Sugiyono (2008:199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### b) Observasi

Menurut Ridwan (2004:104) teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara peninjauan secara cermat mengenai kualitas pelayanan di kantor distrik.

### c) Kepustakaan

Menurut Sarwono (2006:25) kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap berbagai buku, literature, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

Menurut Sugiyono (2008: 120) kepustakaan yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku-buku literatur, diklat-diklat, bahkan kuliah, peraturan-peraturan, undang-undang dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini.

## **F. Teknik Analisa Data**

Menurut Hasan (2006:24), teknik analisis data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan untuk mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus, sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa skor yang berkaitan dengan nilai maksimum dan nilai minimum.

$$\begin{aligned} \text{Nilai maksimum} &= 4 \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 13 \\ &= 52 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai minimum} &= 1 \times \text{responden} \\ &= 1 \times 13 \\ &= 13 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai maksimum (52) dan nilai minimum (13), maka dapat dibuatkan interpretasi nilai skor sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Tabel Interpretasi Nilai**

No	Interval Skor	Predikat
1	$39 < \text{jumlah skor} \leq 52$	Tidak menghambat
2	$26 < \text{jumlah skor} \leq 39$	Kurang Menghambat
3	$13 < \text{jumlah skor} \leq 26$	Menghambat
4.	$1 < \text{jumlah skor} \leq 13$	Sangat menghambat

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Keadaan Lokasi Penelitian**

Kampung Husuak dibentuk berdasarkan Peraturan Kabupaten Jayawijaya Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Pemerintahan Kampung. Mempunyai kode wilayah 9102442006, dengan kecamatannya Distrik Hubikiak.

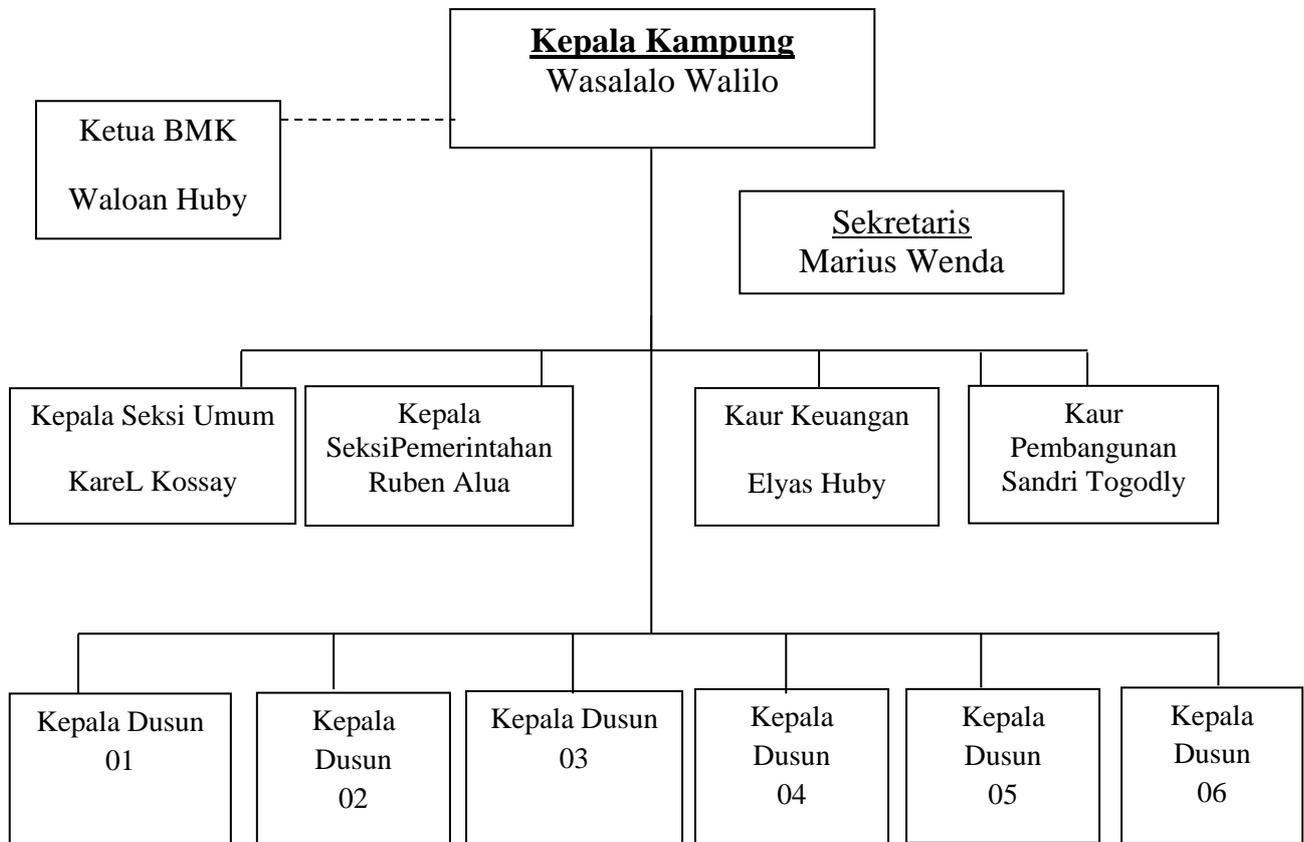
Tipologi kampung terdiri atas peternakan, pertanian, perkebunan dan perdagangan. Kampung Husoak mempunyai batas-batas wilayah administrative yaitu sebagai berikut :

- a) Sebelah utara berbatasan dengan Kampung Tulem Distrik Wita Waya
- b) Sebelah selatan berbatasan dengan Kampung Meagama Distrik Hubikosi
- c) Sebelah barat berbatasan dengan Kampung Hubikosi Distrik Hubikosi
- d) Sebelah timur berbatasan dengan Kampung Hubikiak Distrik Hubikiak

Jarak dari ibukota ke kecamatan terdekat  $\pm$  1 km dapat ditempuh menggunakan kendaraan roda dua maupun kendaraan roda empat.

Struktur organisasi pada Kampung dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Kampung Husoak**



**Keterangan :** \_\_\_\_\_ garis komando  
 ----- garis koordinasi

Sumber data : Kantor Kampung Husoak, 2021

Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kepala Kampung Husoak  
dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Kepala kampung berkedudukan sebagai alat pemerintahan kampung dan pelaksanaan pemerintahan di atas kampung
- 2) Sesuai dengan kedudukan dimaksud, kepala kampung mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan urusan rumah tangganya sendiri, menjalankan urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat dan menumbuhkan

serta mengembangkan semangat gotong royong masyarakat sebagai sendi utama dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan kampung

- 3) Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, kepala kampung mempunyai fungsi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka penyelenggaraan urusan rumah tangganya, menyelenggarakan masyarakat dalam wilayah kampungnya, melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, melaksanakan kegiatan dalam penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban masyarakat, melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan kegiatan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan lainnya.

Kedudukan, tugas pokok dan fungsi Sekretaris Kampung :

- 1) Sekretaris kampung berkedudukan sebagai unsur pembangu pimpinan di bidang ketatausahaan dan memimpin Sekretariat kampung
- 2) Sesuai dengan kedudukan tersebut, sekretaris kampung mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan pelaksanaan administrasi pemerintahan, administrasi pembangunan dan administrasi kemasyarakatan serta memberikan pelayanan di bidang ketatausahaan kepada Kepala Kampung
- 3) Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, sekretaris kampung mempunyai fungsi untuk melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan dan laporan, melaksanakan urusan keuangan dan urusan administrasi umum dan melaksanakan tugas kepala kampung dalam hal kepala kampung berhalangan melaksanakan tugasnya

Kedudukan, tugas pokok dan fungsi kepala Urusan :

- 1) Kepala urusan berkedudukan sebagai unsur pembangu sekretaris kampung untuk memberikan pelayanan ketatausahaan kepada kepala kampung sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing
- 2) Sesuai dengan kedudukannya, maka kepala urusan mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan kegiatan-kegoatan ketatausahaan dalam bidang usahanya masing-masing
- 3) Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, kepala urusan mempunyai fungsi melaksanakan pencatatan, pengumpulan dan pengelolaan data/informasi yang menyangkut bidang tugasnya masing-masing

## 2. Keadaan Responden

Keadaan responden disajikan pada tabel-tabel sebagai berikut:

- a) Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	12	92,30
2.	Perempuan	1	7,70
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa hampir seluruh responden berjenis kelamin laki-laki (92,70%) dan hanya 1 orang responden berjenis kelamin perempuan (7,70%).

- b) Keadaan responden berdasarkan umur

Keadaan responden berdasarkan umur terlihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Responden Berdasarkan umur**

No.	Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	30	1	7,70
2.	35 – 40	5	38,45
3.	41 – 45	6	46,15
4.	> 45	1	7,70
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa responden dengan umur 30 tahun sebanyak 1 orang (7,70 %), responden dengan umur 35 – 40 tahun sebanyak 5 orang (38,45 %), responden dengan umur 41 – 45 tahun sebanyak 6 orang (46,15%) dan responden yang berumur lebih dari 45 tahun sebanyak 1 orang (7,70 %).

c) Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	3	23,07
2.	SMP	3	23,07
3.	SD	7	53,86
4.	Tidak Sekolah	0	0
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang (23,07%), responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 3

orang (23,07 %) dan responden dengan tingkat pendidikan SD dengan jumlah terbanyak yaitu 7 orang (53,86 %).

d) keadaan responden berdasarkan agama

keadaan responden berdasarkan agama terlihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Responden Berdasarkan Agama**

No.	Agama	Frekuensi	Persentase
1.	Kristen Protestan	13	100
2	Katholik	0	0
3	Islam	0	0
4	Budha	0	0
5	Hindu	0	0
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa seluruh responden beragama Kristen Protestan (100%).

### 3. Analisa Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada aparat kampung di Kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya dengan cara pengamatan dan pembagian kuesioner kepada responden. Dengan variabel faktor penghambat kinerja pemerintah kampung dengan indikatornya : kemampuan, produktivitas, sarana dan prasarana, disiplin.

a. Indikator Kemampuan

Indikator kemampuan mempunyai beberapa sub indikator sebagai berikut :

1) Kemampuan dalam melaksanakan tugas

Tanggapan responden tentang responden tentang kemampuan dalam melaksanakan tugas disajikan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5  
Tanggapan responden tentang kemampuan dalam melaksanakan tugas

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	2	4
4.	Tidak menghambat	1	8	8
Nilai			13	23

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas diperoleh skor sebesar 23 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 2 orang dengan skor 8; menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 2 orang dengan skor 4; tidak menghambat sebanyak 8 orang dengan skor 8.

Ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam melaksanakan tugas kurang baik.

2) Kecepatan dalam memberikan pelayanan

Tanggapan responden tentang kecepatan dalam memberikan pelayanan disajikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6  
Tanggapan responden tentang kecepatan dalam memberikan pelayanan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	4	8
4.	Tidak menghambat	1	7	7
Nilai			13	22

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas diperoleh skor sebesar 22 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 4; menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 4 orang dengan skor 8; tidak menghambat sebanyak 7 orang dengan skor 7.

Ini menunjukkan bahwa kecepatan dalam memberikan pelayanan kurang baik.

3) Kemampuan dalam menggunakan alat/fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer

Tanggapan responden tentang kemampuan dalam menggunakan alat/fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer disajikan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7  
Tanggapan responden tentang kemampuan dalam menggunakan alat/fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	0	0
3.	Kurang baik	2	3	6
4.	Tidak menghambat	1	9	9
Nilai			13	19

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas diperoleh skor sebesar 19 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 16 orang dengan skor 24; menghambat tidak memiliki frekuensi; kurang menghambat sebanyak 3 orang

dengan skor 6; tidak menghambat sebanyak 9 orang dengan skor 9.

Ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menggunakan alat/fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer kurang baik.

b. Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas mempunyai beberapa sub indikator sebagai berikut :

1) Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan

Tanggapan responden tentang responden tentang jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8  
Tanggapan responden tentang jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	3	6
4.	Tidak menghambat	1	8	8
Nilai			13	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas diperoleh skor sebesar 21 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 4; menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 3 orang dengan skor 6; tidak menghambat sebanyak 8 orang dengan skor 8.

Ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan kurang baik.

2) Penggunaan waktu kerja aparat kampung

Tanggapan responden tentang penggunaan waktu kerja aparat kampung disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8  
Tanggapan responden tentang penggunaan waktu kerja aparat kampung

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	4	8
4.	Tidak menghambat	1	7	7
Nilai			13	22

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas diperoleh skor sebesar 22 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 4; menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 4 orang dengan skor 8; tidak menghambat sebanyak 7 orang dengan skor 7.

Ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja aparat kampung kurang baik.

3) Aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Tanggapan responden tentang aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat disajikan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9  
Tanggapan responden tentang aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	3	6
4.	Tidak menghambat	1	8	8
Nilai			13	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas diperoleh skor sebesar 21 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 4; menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 3 orang dengan skor 6; tidak menghambat sebanyak 8 orang dengan skor 8.

Ini menunjukkan bahwa aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang baik.

c. Indikator Sarana dan Prasarana

Indikator sarana dan prasarana terdiri dari beberapa sub indikator sebagai berikut :

1) Penerangan di kantor kampung

Tanggapan responden tentang responden tentang penerangan di kantor kampung disajikan pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10  
Tanggapan responden tentang penerangan di kantor  
kampung

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	5	10
4.	Tidak menghambat	1	6	6
Nilai			13	23

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas diperoleh skor sebesar 23 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 4; menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 5 orang dengan skor 10; tidak menghambat sebanyak 6 orang dengan skor 6.

2) Tersedia mesin komputer

Tanggapan responden tentang responden tentang tersedia mesin komputer disajikan pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11  
Tanggapan responden tentang tersedia mesin komputer

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	0	0
2.	Menghambat	3	0	0
3.	Kurang baik	2	6	12
4.	Tidak menghambat	1	7	7
Nilai			13	19

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas diperoleh skor sebesar 19 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat

dan menghambat tidak memiliki frekuensi; kurang menghambat sebanyak 6 orang dengan skor 12; tidak menghambat sebanyak 7 orang dengan skor 7.

3) Tersedia mesin printer

Tanggapan responden tentang responden tentang tersedia mesin printer disajikan pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12  
Tanggapan responden tentang tersedia mesin printer

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	0	0
2.	Menghambat	3	0	0
3.	Kurang baik	2	6	12
4.	Tidak menghambat	1	7	7
Nilai			13	19

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas diperoleh skor sebesar 19 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat dan menghambat tidak memiliki frekuensi; kurang menghambat sebanyak 6 orang dengan skor 12; tidak menghambat sebanyak 7 orang dengan skor 7.

d. Indikator Disiplin

Indikator disiplin mempunyai beberapa sub indikator sebagai berikut :

1) Tingkat kehadiran aparat kampung

Tanggapan responden tentang responden tentang tingkat kehadiran aparat kampung disajikan pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13  
Tanggapan responden tentang kehadiran aparat kampung

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	3	6
4.	Tidak menghambat	1	8	8
Nilai			13	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas diperoleh skor sebesar 21 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 4; menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 3 orang dengan skor 6; tidak menghambat sebanyak 8 orang dengan skor 8.

2) Ketepatan waktu datang dan pulang kantor

Tanggapan responden tentang ketepatan waktu datang dan pulang kantor disajikan pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14  
Tanggapan responden tentang ketepatan waktu datang dan pulang kantor

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	2	4
4.	Tidak menghambat	1	9	9
Nilai			13	20

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di atas diperoleh skor sebesar 20 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini

diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 4; menghambat sebanyak 2 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 2 orang dengan skor 4; tidak menghambat sebanyak 9 orang dengan skor 9.

### 3) Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan responden tentang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan disajikan pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15  
Tanggapan responden tentang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	1	4
2.	Menghambat	3	1	3
3.	Kurang baik	2	3	6
4.	Tidak menghambat	1	8	8
Nilai			13	21

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas diperoleh skor sebesar 21 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 4; menghambat sebanyak 1 orang dengan skor 3; kurang menghambat sebanyak 3 orang dengan skor 6; tidak menghambat sebanyak 8 orang dengan skor 8.

## B. Pembahasan

Untuk menunjukkan hasil penilaian dari analisis data, maka penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan untuk mengetahui hasil faktor-faktor yang menghambat kinerja pemerintahan kampung Husoak sebagai berikut :

## 1. Rata-rata skor indikator Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas dari pemerintah kampung Husoak dalam menyelenggarakan pemerintahan yang dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki, kecepatan dalam memberikan pelayanan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan..

Rata-rata sub indikator kemampuan disajikan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Rata-rata Indikator Kemampuan**

No.	Sub Indikator	Nilai skor	Predikat
1	Kemampuan dalam melaksanakan tugas	23	Menghambat
2	Kecepatan dalam memberikan pelayanan	22	Menghambat
3	Kemampuan dalam menggunakan alat/fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer	19	Menghambat
<b>Jumlah</b>		64	
<b>Rata-rata</b>		21,33	Menghambat

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 21,33 berada pada predikat menghambat yang menunjukkan bahwa kemampuan Aparat Kampung Husoak menghambat kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (2011:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa kemampuan aparat Kampung Husoak menghambat kinerja. Ini diperoleh dari sub indikator Kemampuan dalam melaksanakan

tugas (skor 23), Kecepatan dalam memberikan pelayanan (skor 22), Kemampuan dalam menggunakan alat/fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer (19).

## 2. Rata-rata skor indikator Produktivitas

Produktivitas adalah seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan pemerintah Kampung Husoak yang dilihat dari jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.

Rata-rata sub indikator produktivitas disajikan pada tabel 4.17 sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Rata-rata Indikator Produktivitas**

No.	Sub Indikator	Nilai skor	Predikat
1	Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan	21	Menghambat
2	Penggunaan waktu kerja aparat kampung	22	Menghambat
3	Aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat	21	Menghambat
<b>Jumlah</b>		64	
<b>Rata-rata</b>		21,33	Menghambat

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.17 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 21,33 berada pada predikat menghambat yang menunjukkan bahwa produktivitas Aparat Kampung Husoak menghambat kinerja.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih menghambat dari kemarin , dan hari esok lebih menghambat dari hari ini (Sinungan, 1985:12).

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa produktivitas aparat Kampung Husoak menghambat kinerja. Ini diperoleh dari sub indikator Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan (skor 21), Penggunaan waktu kerja aparat kampung (skor 22), dan Aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (21).

### 3. Rata-rata skor indikator Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana adalah peralatan dan perlengkapan kantor yang dapat membantu pegawai bekerja demi mencapai tujuan kantor.

Rata-rata sub indikator sarana dan prasarana disajikan pada tabel 4.18 sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Rata-rata Indikator Sarana dan Prasarana**

No.	Sub Indikator	Nilai skor	Predikat
1	Penerangan di kantor kampung	23	Menghambat
2	Tersedia mesin komputer	19	Menghambat
3	Tersedia mesin printer	19	Menghambat
<b>Jumlah</b>		61	
<b>Rata-rata</b>		20,33	Menghambat

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.18 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 21,33 berada pada predikat menghambat yang menunjukkan bahwa sarana dan prasaran di Kampung Husoak menghambat kinerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di Kantor Kampung Husoak menghambat kinerja. Ini diperoleh dari sub indikator Penerangan di kantor kampung (skor 23), Tersedia mesin komputer (skor 19), dan tersedia mesin printer (19).

#### 4. Rata-rata Skor Indikator Disiplin

Disiplin adalah kapasitas dari pemerintah kampung Husoak dalam menyelenggarakan pemerintahan yang dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki, kecepatan dalam memberikan pelayanan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan..

Rata-rata sub indikator disiplin disajikan pada tabel 4.19 sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Rata-rata Indikator Disiplin**

No.	Sub Indikator	Nilai skor	Predikat
1	Tingkat kehadiran aparat kampung	21	Menghambat
2	Ketepatan waktu datang dan pulang kantor	20	Menghambat
3	Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan	21	Menghambat
<b>Jumlah</b>		62	
<b>Rata-rata</b>		20,66	Menghambat

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.19 di atas, menunjukkan nilai skor sebesar 20,66 berada pada predikat menghambat yang menunjukkan bahwa disiplin Aparat Kampung Husoak menghambat kinerja.

Menurut Nitisemito (1996) bahwa disiplin adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi perusahaan, menghambat yang tertulis maupun tidak

tertulis. Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa disiplin aparat Kampung Husoak menghambat kinerja. Ini diperoleh dari sub indikator Tingkat kehadiran aparat kampung (skor 21), Ketepatan waktu datang dan pulang kantor (skor 20), dan Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan (21).

#### 5. Hasil rata-rata variabel Kinerja Pemerintahan Kampung Husoak

Kinerja Pemerintahan Kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintah kampung dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat atau kampung.

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas diperoleh hasil rata-rata variabel kinerja pemerintahan kampung Husoak disajikan pada tabel 4.20 di bawah ini :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Rata-rata variabel Kinerja Pemerintahan Kampung**

No.	Indikator	Skor	Predikat
1.	Kemampuan	21,33	Menghambat
2.	Produktivitas	21,33	Menghambat
3.	Sarana dan Prasarana	20,33	Menghambat
4.	Disiplin	20,66	Menghambat
Jumlah		83,65	
Rata-rata		20,91	Menghambat

Sumber data : hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.20 di atas, menunjukkan hasil rata-rata kinerja Pemerintahan Kampung Husoak diperoleh skor 20,91 yang berada pada predikat menghambat , yang menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan oleh Pemerintahan Kampung kurang baik. Hasil ini diperoleh dari indikator kemampuan dengan skor

21,33; produktivitas dengan skor 21,33; sarana dan prasarana dengan skor 20,33; dan disiplin dengan skor 20,66. Seluruh skor hasil penghitungan untuk semua indikator berada pada predikat menghambat.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.20 di atas menunjukkan skor terendah berasal dari indikator sarana dan prasarana dengan skor 20,33 yang berada pada predikat menghambat yang berasal dari sub indikator tersedia komputer dengan skor 19 (menghambat) dan tersedia mesin printer (19) yang menunjukkan ketidaktersediaan komputer dan mesin printer yang dapat mengurangi kinerja aparat di Kantor Kampung Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya menghambat.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sarana dan prasarana merupakan faktor yang paling menghambat kinerja pemerintahan Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian milik Sofyanto Torau dengan judul Analisis kinerja pemerintah desa dalam pembangunan masyarakat di Desa Bontomanai Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar yang menunjukkan hasil bahwa kinerja pemerintah desa sudah cukup menghambat dengan beberapa indikator yang dikemukakan yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kerja sama, kreativitas dan kualitas pribadi pemerintah desa dalam pelaksanaan pembangunan masih perlu ditingkatkan. Adapun indikator yang belum tercapai adalah pengetahuan kerja dan kreativitas pemerintah desa masih kurang dalam pelaksanaan pembangunan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada analisa data diperoleh skor rata-rata variabel kinerja Pemerintahan Kampung Husoak Kabupaten Jayawijaya dengan rata-rata 20,91 yang berada pada predikat menghambat

Hasil ini diperoleh dari indikator kemampuan dengan skor 21,33; produktivitas dengan skor 21,33; sarana dan prasarana dengan skor 20,33; dan disiplin dengan skor 20,66.

Sarana dan prasarana merupakan faktor yang paling menghambat kinerja pemerintahan Husoak Distrik Hubikiak Kabupaten Jayawijaya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Kemampuan aparat kampung hendaknya dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan atau melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi
- 2) Produktivitas aparat kampung hendaknya dapat diperbaiki dengan memiliki target, bahwa dalam 1 hari harus menyelesaikan tugas yang lebih banyak dari hari kemarin
- 3) Sarana dan prasarana di Kantor kampung hendaknya dilengkapi agar kinerja aparat dapat meningkat
- 4) Disiplin aparat pemerintahan di Kampung Husoak hendaknya diperbaiki dengan menerapkan sanksi-sanksi bagi aparat yang melanggar aturan

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Aang Kusnendar , 2014, *Kinerja pemerintah desa dalam pelayanan public di Desa Cijulang Kecamatan Cijulang Kabupaten Pangandaran*, Jurnal Universitas Galuh Ciamis Prodi Administrasi Publi Vol.3 No.6 2014, diakses pata tanggal 24 Februari 2021
- Dewi Christina, Ismail Sumampauw, Frans C. Singkoh ,2016, *Kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa Tinompo Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara*, Jurnal ilmu Pemerintahan Unsrat Vol.2 No.3 2016, diakses pata tanggal 24 Februari 2021
- Hasibuan, Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Lubuk Agung, Bandung
- Nitisemito, Alex, 2000, *Manajemen Personalialia*, UPI Respository
- Notoadmojo, Soekidjo, 2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Robbins, S.P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Salemba, Jakarta
- Sanusi, Achmad, 1991, *Kepemimpinan Pendidikan : Strategi Pembaruan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Sastrohadiwiryoyo , Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, P Sondang, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Dasar-dasar dan Teknik terhadap Kinerja Pegawai*, Remaja Rosda Karya, Bandung

Sedarmayanti (2001:1), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,  
Refika Aditama, Bandung

-----2007:263), *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*,

Refika Aditama, Bandung

Sofyanto Torau, 2019, *Analisis kinerja pemerintah desa dalam pembangunan masyarakat di Desa Bontomanai Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar*, Jurnal ilmiah Pranata Edu Vol. 2 No.2 Desember 2019, diakses pada tanggal 24Februari 2021

Wursanto, Bejo, 1987, *Disiplin Kerja*, Remaja Karya, Jakarta

## **B. Dokumen**

Lampiran : Instrumen penelitian

### **Instrument Penelitian**

#### **I. Identitas Responden**

1. Nomor Responden :.....
2. Jenis kelamin :.....
3. Umur :.....
4. Tingkat pendidikan :.....

#### **Kuesioner**

Mohon Bapak/Ibu menjawab pernyataan berikut dengan cara memberi tanda cek (√) atau silang (x) pada salah satu alternative jawaban yang tersedia, sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu tentang kinerja pemerintahan Kampung Anggulpa Distrik Trikora Kabupaten Jayawijaya.

#### **II. Keterangan**

- |    |               |        |
|----|---------------|--------|
| SB | = Sangat baik | skor 4 |
| B  | = Baik        | skor 3 |
| KB | = Cukup baik  | skor 2 |
| TB | = Tidak baik  | skor 1 |

No.	Daftar Pernyataan	Kategori Jawaban			
		SB	B	KB	TB
<b>a. Kemampuan</b>					
1.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan tepat,				
2.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
3.	Ketepatan administrasi, dan tepat dalam mengerjakan.				
<b>b. Produktivitas</b>					
		SB	B	KB	TB
1.	Adanya target yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan				
2.	Menentukan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, dan				
3.	Menentukan waktu penyelesaian.				
<b>c. Sarana dan prasarana</b>					
1.	Alat elektronik yang tersedia,				
2.	Penyediaan fasilitas listrik, dan				
3.	Penyediaan kursi dan meja kerja				
<b>d. Disiplin</b>					
1.	Menaati segala peraturan yang telah ditetapkan				
2.	Siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan				
3.	Tingkat kehadiran setiap hari kerja, kedatangan tepat waktu, selalu siap melayani masyarakat.				

Lampiran : data responden

DATA RESPONDEN

No.Resp	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
1	L			
2	L			
3	L			
4	L			
5	L			
6	L			
7	P			
8	L			
9	L			
10	L			
11	L			
12	L			
13	L			

Lampiran : Data Hasil Penelitian

DATA HASIL PENELITIAN

Kinerja Pemerintahan Kampung Husoak

No. Resp	Indikator Kemampuan											
	1				2				3			
	Sb	b	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√				√				√			
2	√					√					√	
3			√					√				√
4				√			√					√
5		√					√				√	
6				√				√				√
7			√				√				√	
8				√				√				√
9				√				√				√
10				√				√				√
11				√			√					√
12				√				√				√
13				√				√				√
Jml	2	1	2	8	1	1	4	7	1	0	3	9

No. Resp	Indikator Produktivitas											
	1				2				3			
	Sb	b	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√				√				√			
2		√				√				√		
3				√				√				√
4				√			√					√
5				√				√				√
6								√				√
7			√				√				√	
8				√				√				√
9			√				√				√	
10				√				√				√
11				√				√				√
12			√				√				√	
13				√				√				√
Jml	1	1	3	8	1	1	4	7	1	1	3	8

No. Resp	Indikator sarana dan Prasarana											
	1				2				3			
	Sb	b	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√						√				√	
2		√					√				√	
3				√				√				√
4				√			√				√	
5				√				√				√
6			√				√				√	
7			√				√				√	
8				√				√				√
9			√				√				√	
10			√					√				√
11			√					√				√
12				√				√				√
13				√				√				√
Jml	1	1	5	6	0	0	6	7	0	0	6	7

No. Resp	Indikator Disiplin											
	1				2				3			
	Sb	b	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb	Sb	B	Kb	Tb
1	√				√				√			
2		√				√				√		
3				√				√				√
4				√				√				√
5				√				√				√
6			√				√				√	
7			√				√				√	
8				√				√				√
9				√				√				√
10			√					√			√	
11				√				√				√
12				√				√				√
13				√				√				√
Jml	1	1	3	8	1	1	2	9	1	1	3	8

## **BIODATA PENULIS**

NAIKE SUHUN ( 30 Tahun) dilahirkan di Kampung Niniahan Distrik Ninia pada tanggal 04 Juni 1990 dengan orang tua bernama Yulius Suhun dan Diehesa Kobak. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Menyelesaikan pendidikan dasar SD pada tahun 2008 di SD YPPGI NINIA, pendidikan menengah atas SMP pada tahun 2011 di SMP Negeri NINIA dan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Dekai pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 terdaftar sebagai Mahasiswa di STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena yang telah berubah nama menjadi Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.