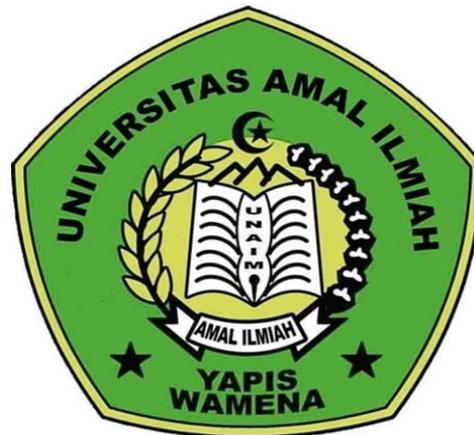


**ANALISA KINERJA APARAT KAMPUNG  
DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN  
DI KAMPUNG OYI DISTRIK TIOM  
KABUPATEN LANNY JAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik  
Guna Mencapai Gelar S.I.P.  
Pada Program Studi Ilmu Pemerintahan*



Oleh :

**NUIT WANIMBO  
NIM : 201710075**

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

## HALAMAN PERSETUJUAN

### ANALISA KINERJA APARAT KAMPUNG DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN DI KAMPUNG OYI DISTRIK TIOM KABUPATEN LANNY JAYA

Identitas Penulis,

NAMA : NUIT WANIMBO  
NIM : 201710075  
PROGRAM STUDI : ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : 7 Oktober 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

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

**ABIRU AGUSTINA SURABUT, S.IP., M.Si**  
NIDN. 1419089102

Mengetahui :

Ketua Program Studi

**SAHRAIL ROBO, S.Sos., M.I.P.**  
NIDN. 1425108601

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISA KINERJA APARAT KAMPUNG  
DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN  
DI KAMPUNG OYI DISTRIK TIOM  
KABUPATEN LANNY JAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Hari Kamis Tanggal 7 Oktober 2021

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Ketua,

Sekretaris,

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

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

Anggota,

Anggota,

**Dr. H. RUDIHARTONO ISMAIL, S.Pd., M.Pd.**  
NIP. 197004011997021002

**RIANIK THOMAS, SE, M.Si.**  
NIDN. 1415097901

Mengetahui :

**DEKAN FISIP**

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

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat, rahmat, hidayah, petunjuk, dan perlindungan serta pertolonganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

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, S.Pd., M.Pd sebagai Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan tinggi.
2. Ibu Dra. Telly Nancy Silooy., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena yang telah membimbing dan memberikan petunjuk
3. Bapak Bambang Supeno Domi, S.Sos., M.Si sebagai Pembimbing I dan Ibu Abiru Agustina Surabut, S.IP., M.Si sebagai Pembimbing II yang dengan sepenuh hati membimbing penyusunan skripsi ini dan memberikan dorongan kepada penulis agar segera menyelesaikan studi
4. Bapak Sahrail Robo, S.Sos., M.P.I selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan perkuliahan dan penyelesaian studi
5. Dosen wali yang selama ini telah membimbing penulis selama menempuh kuliah di UNAIM Yapis wamena
6. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Ilmu Pemerintahan yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta

seluruh staf administrasi yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.

7. Ibu Aderiana Yigibalom sebagai Kepala Kampung Oyi Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya yang telah memberikan ijin, dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan informasi/data yang penulis perlukan dalam penelitian ini
8. Orang tuaku tercinta ayahanda dan ibunda yang telah membesarkan penulis serta saudara-saudaraku yang telah memberikan doa dan restu sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program studi Ilmu Pemerintahan di UNAIM Yapis Wamena, khususnya angkatan tahun 2017 atas kebersamaannya selama ini.
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat 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. 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 bisa bermanfaat untuk banyak orang.

Wamena, 2021

P e n u l i s

**NUIT WANIMBO**  
**NIM. 201710075**

## ABSTRAKSI

**NUIT WANIMBO, NIM. 201710 075.** “Analisa Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oyi Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya”. (Pembimbing : Bambang Supeno Domi dan Abiru Agustina Surabut).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparat kampung dalam pelaksanaan pembangunan di Kampung Oyi Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya. Indikator-indikator yang digunakan, yaitu produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif jenis deskriptif. Populasi sebanyak 30 Kepala Keluarga (KK). Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Teknik analisa data menggunakan skoring. Interpretasi hasil penelitian menggunakan predikat sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 2 indikator yang menunjukkan hasil kurang baik, yaitu indikator responsivitas (skor 83,2) dan indikator responsibilitas (skor 82,6). Sedangkan indikator produktivitas (skor 92,5) dan akuntabilitas (skor 91,4) memperoleh hasil yang baik. Perolehan rata-rata skor dari keempat indikator adalah 87,42 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oyi Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya adalah masih belum baik.

**Kata Kunci :** *Kinerja, Aparat Kampung, Pelaksanaan Pembangunan Kampung*

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAKSI.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	7
1. Konsep Kinerja.....	7
2. Penilaian Kinerja.....	10
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
4. Pengertian Pembangunan .....	22
5. Pelaksanaan Pembangunan .....	24
6. Pengertian Desa/Kampung .....	26
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Definisi Operasional.....	29
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
<b>BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
B. Jenis Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel .....	32

D. Instrumen Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan data .....	33
F. Teknik Analisa Data.....	35
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	36
B. Pembahasan .....	58
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1	Interpretasi Skor.....	35
Tabel 4.1	Keadaan responden menurut jenis kelamin.....	41
Tabel 4.2	Keadaan responden menurut umur .....	42
Tabel 4.3	Keadaan responden menurut Pendidikan.....	43
Tabel 4.4	Keadaan responden menurut pekerjaan.....	43
Tabel 4.5	Keadaan responden menurut status agama.....	44
Tabel 4.6	Keadaan responden menurut status pernikahan ..	44
Tabel 4.7	Tanggapan responden berkenan dengan aparatur memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.....	45
Tabel 4.8	Tanggapan responden berkenan dengan penyelesaian pekerjaan oleh aparatur .....	46
Tabel 4.9	Tanggapan responden berkenan dengan tanggung jawab aparatur.....	46
Tabel 4.10	Tanggapan responden berkenan dengan semangat kerja aparatur.....	47
Tabel 4.11	Tanggapan responden berkenan dengan aparatur memahami kebutuhan masyarakat.....	48
Tabel 4.12	Tanggapan responden berkenan dengan kecocokan antara program dengan aspirasi masyarakat.....	48
Tabel 4.13	Tanggapan responden berkenan dengan program pembangunan yang dibuat dapat diterima masyarakat.....	49
Tabel 4.14	Tanggapan responden berkenan dengan penyusunan agenda prioritas pelayanan masyarakat.....	50
Tabel 4.15	Tanggapan responden berkenan dengan pengembangan program pembangunan.....	50
Tabel 4.16	Tanggapan responden berkenan dengan pelaksanaan administrasi di kantor.....	51
Tabel 4.17	Tanggapan responden berkenan dengan kerjasama aparatur dalam pelayanan.....	52
Tabel 4.18	Tanggapan responden berkenan dengan pembagian pekerjaan.....	52

Tabel 4.19	Tanggapan responden berkenan dengan Disiplin kerja aparatur .....	53
Tabel 4.20	Tanggapan responden berkenan dengan Kecepatan kerja aparatur.....	54
Tabel 4.21	Tanggapan responden berkenan dengan kesesuaian antara kebijakan dengan keinginan masyarakat.....	54
Tabel 4.22	Tanggapan responden berkenan dengan aspirasi masyarakat tentang pembangunan .....	55
Tabel 4.23	Tanggapan responden berkenan dengan aspirasi masyarakat tentang pembangunan diterima baik.....	56
Tabel 4.24	Tanggapan responden berkenan dengan persepsi masyarakat tentang tugas dan tanggung jawab aparatur.....	56
Tabel 4.25	Tanggapan responden berkenan dengan pelaksanaan kebijakan oleh aparatur... ..	57
Tabel 4.26	Perolehan skor untuk indikator produktivitas.....	59
Tabel 4.27	Perolehan skor untuk indikator responsivitas .....	61
Tabel 4.28	Perolehan skor untuk indikator tanggung jawab.....	63
Tabel 4.29	Perolehan skor untuk indikator akuntabilitas .....	66
Tabel 4.30	Rekapitulasi Perolehan Skor dari Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oji Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya.....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
Gambar 4.1	Struktur organisasi Pemerintahan Kampung Oji.....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1: Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
- Lampiran 2: Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3: Identitas Responden
- Lampiran 4: Surat Ijin Penelitian dari UNAIM Yapis Wamena
- Lampiran 5: Surat Keterangan Melakukan Penelitian dari Kantor Kampung Oji
- Lampiran 6: Dokumentasi (Foto-Foto) Penelitian
- Lampiran 7: Biodata

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tujuan pembangunan nasional yang sedang diusahakan untuk dicapai sekarang ini, adalah untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spritual, berdasarkan pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu, berkedaulatan rakyat, dalam suasana kehidupan yang aman, tertib dan dinamis. Dalam mewujudkan pembangunan tersebut, maka pelaksanaan pembangunan itu tidak menjadi tanggung jawab pihak pemerintah saja, tetapi juga dilaksanakan oleh seluruh Bangsa Indonesia dengan memprioritaskan pada pembangunan masyarakat desa/Kampung.

Proses pembangunan merupakan usaha untuk memberikan kemakmuran dan kesejahteraan baik secara fisik maupun mental spiritual. Pemerintah telah memberikan peluang seluas-luasnya kepada daerah melalui Otonomi Daerah. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan legitimasi kepada Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan pembangunan di wilayah masing-masing. Mengingat Undang-Undang tersbeut secara tegas menyebutkan salah satu kewajiban daerah otonomi adalah meningkatkan prakarsa dan swadaya masyarakat dalam menunjang pembangunan dan diarahkan secara merata, baik dalam memikul beban pembangunan dan dalam penerimaan kembali dari hasil-hasil pembangunan.

Sebagaimana diketahui bahwa Provinsi Papua merupakan daerah yang diberikan status otonomi khusus yang pengaturannya ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang

Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua. Selanjutnya dengan adanya pemekaran Provinsi Papua menjadi Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat, maka dilakukan perubahan terhadap UU. No. 21 Tahun 2001 yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001. Menurut amanat UU. No. 21 Tahun 2001 tersebut, Otonomi Khusus adalah kewenangan khusus yang diakui dan diberikan kepada Provinsi Papua untuk mengatur dan mengurus kepentingan rakyat/masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi dan hak-hak masyarakat Papua.

Kewenangan Provinsi Papua mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan kecuali bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, moneter dan fisikal, agama, dan peradilan, serta kewenangan tertentu di bidang lain yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Selain kewenangan tersebut, Provinsi Papua diberi kewenangan khusus, antara lain adalah : pengaturan kewenangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Provinsi Papua serta penerapan kewenangan tersebut di Provinsi Papua yang dilakukan dengan kekhususan; serta pengakuan dan penghormatan hak-hak dasar orang asli Papua serta pemberdayaannya secara strategis dan mendasar. Selain itu, sebagai perwujudan dari status otonomi khusus ini, Provinsi Papua mendapatkan kucuran dana otonomi khusus yang besar dari pemerintah yang ditetapkan dalam APBN pada setiap tahun.

Kewenangan khusus berarti memberikan tanggung jawab yang lebih besar bagi provinsi dan rakyat Papua untuk menyelenggarakan pemerintahan dan mengatur pemanfaatan kekayaan alam di Provinsi Papua untuk sebesar besarnya bagi kemakmuran rakyat Papua sebagai bagian dari rakyat Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kewenangan ini berarti pula

kewenangan untuk memberdayakan potensi sosial budaya dan perekonomian masyarakat Papua termasuk memberikan peran yang memadai bagi orang-orang asli Papua melalui para wakil adat, agama, dan kaum perempuan yang diwujudkan dalam majelis rakyat Papua. Kebijakan Otonomi Khusus Papua juga telah memberi peluang bagi orang asli Papua untuk mengaktualisasikan diri melalui simbol-simbol budaya lokal (*cultural*) sebagai wujud kemegahan jati diri, pengakuan terhadap eksistensi hak ulayat, adat, masyarakat adat, hukum adat, dan sebagainya. Kebijakan Undang-Undang No.21 tahun 2001 tentang otonomi khusus bagi Provinsi Papua, maka kebijakan pembangunan kabupaten/kota provinsi Papua diarahkan pada empat titik krusial, mencakup sektor pendidikan, kesehatan, ekonomi rakyat, dan infrastruktur perhubungan rakyat.

Pembangunan adalah sebagai sebuah proses multidimensional yang mencakup berbagai perubahan mendasar atas struktur sosial, sikap-sikap masyarakat, dan institusi-institusi nasional, disamping, tetap mengejar akselerasi pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan, serta pengentasan kemiskinan (Todaro, 2000 : 20).

Pembangunan Kampung merupakan salah satu proses manajemen, proses tersebut dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pemeliharaan hasil-hasil pembangunan. Pembangunan kampung mempunyai arti dan peran yang strategis dalam rangka pembangunan daerah. Perubahan nama desa menjadi kampung di Papua sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua pada Bab I tentang Ketentuan Umum Pasal 1 poin 1 : “Kampung atau yang disebut dengan nama lain adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan

asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam system pemerintahan nasional dan berada di daerah Kabupaten/Kota.”

Dengan demikian tidaklah berlebihan apabila kampung dikatakan sebagai basis yang paling penting dalam meningkatkan percepatan pembangunan nasional, guna mewujudkan masyarakat adil dan makmur.

Pelaksanaan pembangunan sebaiknya didukung oleh kinerja aparat Kampung. Sebagai organisasi pemerintah terendah kordinasi langsung di bawah Kepala Distrik, tidak dapat melaksanakan aktivitas pembangunan dalam segala bidang kalau tidak didukung oleh aparat yang berkualitas dan masyarakat yang aktif. Oleh karena itu peran aparat sebagai administrator sangat penting untuk mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh dalam upaya meningkatkan pembangunan dan pembinaan masyarakat sebagai sendi pembangunan di tingkat kampung.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa secara eksplisit memberikan tugas pada pemerintah desa yaitu menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan pembangunan, melakukan pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat yang berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan Bhinneka Tunggal Ika.

Sesuai dengan kenyataan bahwa setiap aparat kampung dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparat sering menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan, terutama dalam menjalankan peran sebagai administrator di bidang pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pembangunan kampung sebagai salah satu aspek yang turut menentukan keberhasilan pembangunan perlu dibina /

dikembangkan terus menerus, sehingga tujuan pembangunan nasional itu dapat segera tercapai.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, aparat Kampung Oji Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya pada kenyataannya, kurang memiliki kemampuan dalam memahami kebutuhan masyarakat, sehingga program-program pembangunan yang disusun kurang berjalan dengan baik, pelaksanaan administrasi yang dilakukan oleh aparat belum sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar, dan kebijakan pembangunan yang dibuat oleh aparatur Kampung Oji kurang tepat dengan kehendak masyarakat. Akibatnya pembangunan kurang berjalan dengan baik. Selama tahun 2019-2020 hanya membangun 7 bak air saja dari dana desa yang diterima. Perubahan menuju pola-pola masyarakat, seperti kepeduliam masyarakat terhadap lingkungan, misalnya kebersihan kampung kurang dilaksanakan dengan baik. Pembangunan yang diharapkan untuk mengalami perubahan dalam hal perbaikan Kampung, pengetahuan dan ketrampilan baru yang dimiliki oleh masyarakat kurang dirasakan oleh masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : Analisa Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oji Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya.

## **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah tentang kinerja aparat Kampung dalam pelaksanaan pembangunan di Kampung Oji Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya. Indikator dari kinerja aparatur Kampung adalah produktivitas, responsivitas, tanggungjawab, dan akuntabilitas.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimanakah Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oji Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya?

### **D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

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

Tujuan Penelitian berkaitan dengan rumusan masalah yang dituliskan (Sugiyono, 2006:199). Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oji Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya.

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

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

Sebagai sumbangan bagi UNAIM Yapis Wamena dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Pemerintahan.

##### **b. Kegunaan Praktis**

Sebagai bahan referensi kepada pihak pemerintah daerah dalam pelaksanaan pembangunan yang berkaitan dengan kinerja aparatur kampung Oji Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Konsep Kinerja**

Lawler dan Porter (Sutrisno, 2010: 170) menjelaskan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Oleh Minner (Sutrisno, 2010: 170) menjelaskan kinerja sebagai harapan terhadap seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Tika (2006:121), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2004 : 77 ) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo, 2004 : 77). Dimana baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri (Widodo, 2004 : 78). Hal tersebut dirumuskan :  $\text{Kinerja} = \text{Motivasi} \times \text{Kemampuan}$

Dari ketentuan di atas tampak bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan. Jadi kalau ditelaah dengan sistematis, kinerja mempunyai nilai nol apabila motivasi dan kemampuan tidak ada, dan akan semakin tinggi jika nilai dari salah satu unsur tersebut bertambah.

Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar. Hal ini sejalan dengan pengertian kinerja menurut Simamora, bahwa kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Untuk mengetahui standar kinerja seseorang harus ditetapkan standar kinerjanya yang merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan atau ditargetkan sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan kedalam tugas-tugas fungsional.

Menurut Gibson, Ivancivh dan Donnely, kombinasi antara kemampuan seseorang dengan upaya akan menghasilkan perilaku tertentu yang spesifik. Tingkah laku inilah yang akan menentukan kinerja seseorang. Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pada dasarnya terdiri dari individual variabel, situasional variabel, motivasi, kemampuan dan perilaku (Widodo, 2004 : 79).

Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka dengan mudah bisa dilakukan dan dorongan untuk memperbaiki kinerja bisa diciptakan. Penilaian kinerja aparat pemerintah desa masih amat sangat jarang dilakukan.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja selalu mengarah kepada cara bekerja sebaik-baiknya secara optimal berdasarkan prosedur, metode dan teknik kerja yang ditetapkan sebelumnya dengan pemanfaatan sumber daya secara berdaya guna untuk mencapai hasil optimal.

## **2. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Dengan melakukan penelitian terhadap kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para aparat pemerintah desa penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi.

Menurut Siswanto Sastra Hadiwija (2002 :231) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja. Pembinaan selanjutnya ditolak perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Hasibuan (2008:87) adapun tujuan dan kegunaan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan berapa besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengujur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik

Unsur prestasi pegawai yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur – unsur yang dinilai itu mencakup seperti dibawah ini ( Malayu SP. Hasibuan, 2006 : 96 ) :

a. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

c. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna, dan berhasil guna.

e. Kerja sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

f. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai kepribadian yang baik, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

g. Kepribadian

Kepribadian karyawan dinilai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

h. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberika alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

i. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyatukan dan menyelaraskan bermacam – macam elemen yang semuanya

terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

j. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Levine, et. al, (1990), mengusulkan 3 (tiga) konsep yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

a. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik dengan kebutuhan utama pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Tangkilisan, 2005:177).

Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas mengukur daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi, serta tuntutan warga pengguna layanan (Dwiyanto, 2008:148). Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Agus Dwiyanto (2008:62) menyatakan responsivitas birokrasi yang rendah dilihat dari rendahnya kemampuan aparatur merespon masyarakat. Rendahnya responsivitas birokrasi ini disebabkan oleh belum adanya pengembangan komunikasi eksternal secara nyata oleh jajaran birokrasi pelayanan, belum maksimalnya tugas-tugas pelaksanaan pelayanan, dan adanya ketidakselarasan antara pelayanan yang ada dengan kebutuhan masyarakat. yang secara otomatis kinerja organisasi tersebut jelek. Hal tersebut jelas menunjukkan rendahnya kinerja birokrasi pemerintah kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi. Diulio,1994 dalam Dwiyanto (2002), menekankan bahwa responsivitas sangat diperlukan di dalam pelayanan publik karena hal tersebut merupakan bukti kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat (Sugandi, 2011: 126).

b. **Responsibilitas**

Responsibilitas adalah untuk menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik secara tegas maupun tersirat.

Levine dalam Dwiyanto (2008:143) mengemukakan responsibility atau responsibilitas atau tanggungjawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan administrasi dan organisasi yang benar dan telah ditetapkan. Dalam pemberian pelayanan memiliki berbagai ketentuan-ketentuan administrasi organisasi dan prinsip-prinsip

organisasi yang telah ditetapkan untuk menunjang kualitas tanggungjawab pegawai terhadap kinerja dalam pemberian pelayanan.

Dwiyanto dalam Pasalong (2010:178), responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit ataupun yang eksplisit. Semakin kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijaksanaan organisasi maka kinerja yang dinilai adalah semakin baik.

c. Akuntabilitas

Sedarmayanti (2003:69) bahwa akuntabilitas dapat dinyatakan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Menurut Sedarmayanti (2003:70) dalam pelaksanaannya, akuntabilitas dalam pemerintahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- 1) Komitmen pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- 2) Beberapa sistem yang dapat menjamin penggunaan sumberdaya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

- 4) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- 5) Jujur, obyektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah.

Dwiyanto dalam Pasalong (2010:178), akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan sasaran yang telah ditetapkan oleh media. Dalam suatu birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi instansi yang bersangkutan.

Wahyudi Kumorotomo (2013:4) bahwa: “Akuntabilitas menjadi ukuran apakah aktivitas pemerintah atau pelayanan yang dilakukan telah sesuai dengan norma dan nilai – nilai yang dianut oleh masyarakat dan apakah pelayanan publik tersebut mampu mengakomodasi kebutuhan rakyat yang sesungguhnya.”

Menurut Agus Dwiyanto (2008: 50), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut :

- a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur pada tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan

seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai satu indikator kinerja yang penting.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016: 100), mengemukakan bahwa “produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik hari ini”.

Menurut Dwiyanto dalam Pasolong (2006:50-51), bahwa produktivitas kerja memiliki ukuran pokok diantaranya:

1) Sikap pegawai, dimana dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

2) Kemampuan, dimana aparatur memiliki skill dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya.

3) Semangat kerja, yang dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas.

b. Kualitas Layanan

Sumber data utama dari kualitas layanan didapat dari pengguna jasa atau masyarakat dalam melakukan penilaian terhadap kualitas pelayanan. Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat untuk menyusun prioritas pelayanan, serta pengembangan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Hal ini dapat dinilai dari analisis terhadap dokumen dan laporan kegiatan organisasi dengan mencocokkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur organisasi dan ketentuan-ketentuan dalam organisasi.

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut terpilih karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat

banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Selanjutnya untuk penilaian kinerja dapat digunakan ukuran penilaian didasarkan 5 (lima) indikator ( Srimulyo, 1999 : 39 ), yaitu :

- a. Indikator masukan (*input*), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan atau peraturan perundang-undangan.
- b. Indikator keluaran (*output*), adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik.
- c. Indikator hasil (*outcome*), adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
- d. Indikator manfaat (*benefits*), adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator dampak (*impac*), adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut Srimulyo (1999 : 41) ada 6 (enam) hal yang berhubungan dengan kinerja atau wujud kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil yang diinginkan.
- b. Kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang maupun jumlah unit atau lingkaran aktivitas.

- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas biaya, menyangkut penggunaan penghasilan uang organisasi secara maksimal.
- e. Kebutuhan supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervisi dalam pelaksanaan tugas pegawai.
- f. Dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman bekerja maupun bawahan.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau program yang telah direncanakan suatu organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Berhasil tidaknya tujuan dan sasaran tersebut tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi.

Menurut Keith Davis dalam **Anwar Prabu Mangkunegara (2007:13-14)** terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor –faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: “Human Performance = Ability+Motivation, Motivation=Atitude+Situation, Ability= Knowledge+Skill”.

Berikut beberapa faktor penting yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, sebagaimana yang disampaikan oleh Yeremias T. Keban:

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengandaikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pimpinan atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar (Keban, 2004 : 203).

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

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

#### **4. Pengertian Pembangunan**

Menurut Todaro (2000:18) menyatakan bahwa pembangunan bukan hanya fenomena semata, namun pada akhirnya pembangunan tersebut harus melampaui sisi materi dan keuangan dari kehidupan manusia. Pembangunan idealnya dipahami sebagai suatu proses yang berdimensi jamak, yang melibatkan masalah pengorganisasian dan peninjauan kembali seluruh sistem ekonomi dan social. Berdimensi jamak mengandung pengertian membahas komponen-komponen ekonomi maupun komponen non ekonomi.

Pembangunan merupakan suatu proses multidimensional yang meliputi perubahan struktur sosial, sikap masyarakat, lembaga-lembaga nasional, sekaligus peningkatan pertumbuhan ekonomi, pengurangan kesenjangan dan pemberantasan kemiskinan (Todaro, 2000:20). Defenisi di atas memberikan beberapa implikasi (Todaro) bahwa :

- a. Pembangunan bukan hanya diarahkan untuk peningkatan pendapatan, tetapi juga pemerataan
- b. Pembangunan juga harus memperhatikan aspek kemanusiaan, seperti peningkatan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan

dasar (*life sustence*), kemampuan untuk menjadi orang yang utuh yang memiliki harga diri (*self esteem*), dan kemampuan untuk melakukan berbagai pilihan dalam hidup (*freedom from servitude*).

Konsep pembangunan di atas telah melahirkan beberapa arti pembangunan yang sekarang ini menjadi populer (Todaro, 2000:24), yaitu :

- 1) *Capacity*, menyangkut aspek kemampuan meningkatkan income atau produktifitas.
- 2) *Equity*, menyangkut aspek pengurangan kesenjangan antara berbagai lapisan masyarakat dan daerah
- 3) *Empowerment*, menyangkut pemberdayaan masyarakat agar dapat menjadi aktif dalam memperjuangkan nasibnya dan sesamanya.
- 4) *Suistanable*, menyangkut usaha untuk menjaga kelestarian pembangunan

Selanjutnya seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, termasuk ilmu-ilmu sosial, para ahli manajemen pembangunan terus berupaya untuk menggali konsep-konsep pembangunan secara ilmiah. Secara sederhana pembangunan sering diartikan sebagai suatu upaya untuk melakukan perubahan menjadi lebih baik. Karena perubahan yang dimaksud adalah menuju arah peningkatan dari keadaan semula, tidak jarang pula ada yang mengasumsikan bahwa pembangunan adalah juga pertumbuhan. Seiring dengan perkembangannya hingga saat ini belum ditemukan adanya suatu kesepakatan yang dapat menolak asumsi tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pembangunan tidak dapat dipisahkan dari pertumbuhan, dalam arti bahwa pembangunan dapat menyebabkan terjadinya pertumbuhan

dan pertumbuhan akan terjadi sebagai akibat adanya pembangunan. Dalam hal ini pertumbuhan dapat berupa pengembangan/perluasan (*expansion*) atau peningkatan (*improvement*) dari aktivitas yang dilakukan oleh suatu komunitas masyarakat.

Menurut Gimajar Kartasasmita (1976:9) pembangunan adalah bahwa sebagai proses perubahan kearah keadaan yang lebih baik yang didalamnya terdapat pertimbangan nilai.

Soekanto (1984:45) mengemukakan pendapatnya tentang pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi mempunyai 3 sifat penting, proses terjadinya perubahan secara terus menerus, adanya usaha untuk menaikkan pendapatan perkapita masyarakat, dan kenaikan pendapatan masyarakat yang terjadi dalam jangka waktu yang panjang.

## **5. Pelaksanaan Pembangunan**

Menurut Gant dalam Suryono (2001:31) tujuan pembangunan ada 2 tahap. Tahap pertama, pada hakikatnya pembangunan bertujuan untuk menghapuskan kemiskinan. Apabila tujuan ini sudah mulai dirasakan hasilnya, maka tahap kedua adalah menciptakan kesempatan-kesempatan bagi warganya untuk dapat hidup bahagia dan terpenuhi segala kebutuhannya.

Untuk mencapai keberhasilan pembangunan tersebut maka banyak aspek yang harus diperhatikan, diantaranya adalah keterlibatan masyarakat dalam pembangunan. Sanit dalam Suryono (2001:32) menjelaskan bahwa pembangunan dimulai dari pelibatan partisipasi masyarakat. Terdapat beberapa keuntungan ketika partisipasi masyarakat dilibatkan di dalam perencanaan pembangunan, yaitu pertama : pembangunan akan berjalan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kedua : pembangunan yang berorientasi pada masyarakat akan menciptakan stabilitas politik.

Dadang Solihin (2008: 47) memetakan beberapa penyebab kegagalan program dan perencanaan pembangunan, yakni:

- 1). Informasi yang kurang lengkap,
- 2). Metodologi belum dikuasai,
- 3). Perencanaannya tidak realistis sehingga tidak mungkin bisa terlaksana,
- 4). Pengaruh politis terlalu besar sehingga pertimbangan-pertimbangan teknis perencanaan diabaikan,
- 5). Ketidaksiapan aparat pelaksana,
- 6.) Masyarakat tidak punya kesempatan sehingga tidak mendukung.

Perencanaan juga gagal bila mengikuti paradigma yang ternyata tidak sesuai dengan perkembangan serta tidak dapat mengatasi masalah mendasar. Misalnya, orientasi semata-mata pada pertumbuhan yang menyebabkan makin melebarnya kesenjangan. Dengan demikian, yang keliru bukan semata-mata perencanaannya, tetapi falsafah atau konsep dibalik perencanaan itu. Solihin membedah beberapa bias-bias perencanaan pembangunan yang menyebabkan gagalnya pelaksanaan pencapaian tujuan karena ada kecenderungan berpikir bahwa dimensi rasional dari pembangunan lebih penting dari dimensi moral, dimensi materil lebih penting daripada dimensi kelembagaan atau dimensi sosial lebih penting dari dimensi sosialnya. Paradigma tersebut harus diubah. Paradigma pertumbuhan ekonomi telah gagal.

Sementara Menurut Zulkarimen Nasution (2007:28) bahwa tolak ukur adanya pembangunan adalah :

- a. Perubahan menuju pola-pola masyarakat yang memungkinkan realisasi yang lebih baik dari nilai-nilai kemanusiaan yang memungkinkan suatu masyarakat mempunyai kontrol yang lebih besar terhadap lingkungannya dan terhadap tujuan politiknya,

dan yang memungkinkan warganya mempunyai kontrol yang lebih baik terhadap diri mereka sendiri.

- b. Suatu jenis perubahan sosial dimana ide-ide baru diperkenalkan kepada suatu sistem sosial untuk menghasilkan pendapat perkapita dan tingkat kehidupan yang lebih tinggi melalui metode produksi yang lebih modern dan organisasi sosial yang lebih baik. pembangunan adalah modernisasi pada tingkat sistem sosial
- c. Pada akhirnya bukanlah soal teknologi atau GNP, tetapi pencapaian pengetahuan dan keterampilan baru, tumbuhnya suatu kesadaran baru, perluasan wawasan manusia, meningkatnya semangat kemanusiaan, dan suntikan kepercayaan diri.
- d. Suatu proses perubahan sosial dengan partisipasi yang luas dalam suatu masyarakat yang dimaksudkan untuk kemajuan sosial dan material, termasuk bertambah besarnya keadilan, kebebasan dan kualitas lainnya yang dihargai untuk mayoritas rakyat melalui kontrol yang lebih besar yang mereka peroleh terhadap lingkungan mereka.

Dengan demikian pembangunan merupakan suatu proses perubahan yang berlangsung secara terus menerus dengan maksud meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam segala aspek sesuai dengan tujuan pembangunan tersebut.

## **6. Desa/Kampung**

Berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005, Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat Hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul adat-istiadat setempat

yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Masyarakat pedesaan ditandai dengan pemikiran ikatan perasaan batin yang sangat kuat sesama warga Desa, yaitu perasaan setiap warga/anggota masyarakat yang amat kuat yang hakikatnya, bahwa seseorang merasa merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat dimana ia hidup dicintainya serta mempunyai perasaan bersedia untuk berkorban setiap waktu demi masyarakatnya anggota-anggota masyarakat yang paling mencintai, saling menghormati, hak tanggung jawab yang sama terhadap keselamatan kebahagiaan di dalam masyarakat.

Adapun yang menjadi ciri-ciri masyarakat pedesaan antara lain sebagai berikut :

- a. Didalam masyarakat pedesaan diantara warganya mempunyai hubungan yang lebih mendalam dan erat bila dibandingkan dengan masyarakat pedesaan lainnya diluar batas-batas wilayah.
- b. Sistem kehidupan umumnya berkelompok dengan dasar kekeluargaan (*gemeinshafi* atau *paguyuban*).
- c. Sebagian besar warga masyarakat pedesaan hidup dari pertanian. Pekerjaan-pekerjaan yang bukan pertanian merupakan pekerjaan sambilan (*part time*) yang biasanya sebagai pengisi waktu luang.
- d. Masyarakat tersebut Homogeny, seperti hal mata pencarian, agama, adat-istiadat dan sebagainya.

Oleh karena itu masyarakat mempunyai kepentingan pokok hampir sama maka mereka selalu bekerja sama untuk mencapai kepentingan-kepentingan mereka, seperti pada waktu mendirikan rumah, upacara pesta perkawinan, memperbaiki jalan kampung, membuat saluran air dan sebagainya, dalam hal-hal tersebut mereka akan selalu bekerja sama. Bentuk-bentuk kerja sama dalam masyarakat sering diistilahkan gotong-royong dan tolong-menolong.

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor : 72 Tahun 2005 yang mengatur tentang Desa, pada pasal 14 ayat 1 berbunyi : “Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah, pembangunan dan masyarakat”. Selanjutnya pada pasal 14 ayat 2 berbunyi : “Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Desa mempunyai wewenang :

- a. Memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD.
- b. Melanjutkan rancangan peraturan desa.
- c. Menetapkan peraturan desa yang telah mendapatkan persetujuan bersama BPD.
- d. Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan Desa mengenai APB Desa untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD.
- e. Membina kehidupan masyarakat desa
- f. Membina perekonomian desa
- g. Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif.
- h. Mewakili desanya didalam dan diluar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- i. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan judul penelitian ini disajikan pada tabel 21 :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	Nuraini Muslim	Kinerja Aparat Desa dalam	Kerjasama, kedisiplinan,	Jurnal Ilmu Pemerintahan dan

	dan Irwan Nasution	Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa Pantai Labu Pekan	kearifan dan tanggung jawab belum mampu memberikan pelayanan maksimal yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.	Sosial Politik 2(2) (2014):9 Unirversitas Medan Area (UMA), Medan.
2	Maya Rosalina	Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pembangunan Infrastruktur Di Desa Kuala Lapang Dan Desa Taras Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau	Kinerja Pemerintahan mengedepankan aspirasi dan partisipasi masyarakat, yang dapat dilihat dari produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas pemerintah desa.	Journal Pemerintahan Integratif, 2013, 1 (1): Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Samarinda.
3	Budi Setiawati, dan Ahmad Farhani	Analisis Kinerja Pemerintah Desa Untuk pembangunan Infrastruktur Jalan Usaha Tani Di Desa Matarah Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur	Kinerja telah berjalan dengan baik, berdasarkan indikator- indikator: Produktivitas, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas.	Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis Vol. 3, No. 2, September 2019 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, Kalimantan Selatan, Banjarmasin.

### C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dalam penelitian adalah:

1. Kinerja Aparat, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparat kampung dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikatornya yaitu :

a. Produktivitas

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu dimiliki oleh pegawai untuk mencari perbaikan yang lebih baik terhadap apa yang sudah dikerjakan. Perihal yang dinilai berkaitan dengan sikap, kemampuan, dan semangat kerja pegawai.

b. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan aparatur kampung untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik dengan kebutuhan utama pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

b. Responsibilitas

Responsibilitas adalah aparatur kampung dalam tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan yang dibuat.

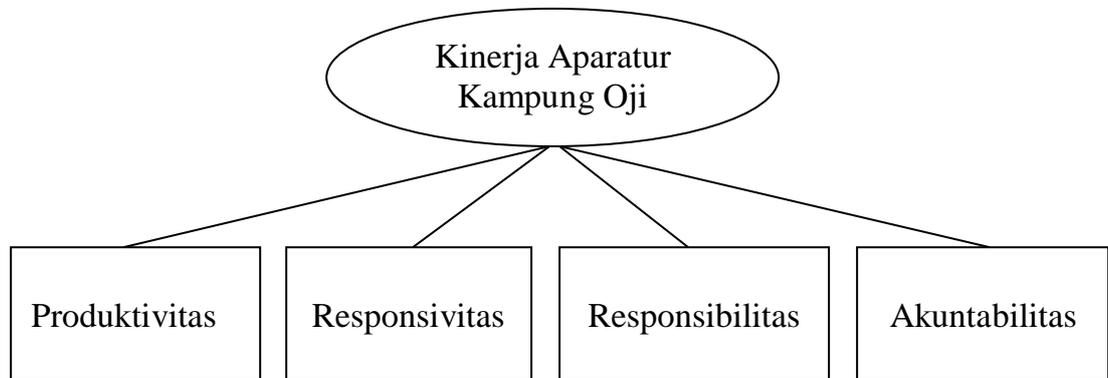
c. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah menunjukkan pertanggungjawaban aparatur kampung dalam melaksanakan kinerjanya sesuai dengan keinginan masyarakat.

#### **D. Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan tentang alur pikir penelitian ini melalui keterkaitan variabel-variabel yang digunakan. Kerangka itu dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



Pada Gambar 2.1 menunjukkan bahwa kinerja aparatur Kampung Oji dalam pelaksanaan pembangunan dinilai dengan menggunakan indikator-indikator, yaitu produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

## **BAB III**

### **METODE DAN TEKNIK PENELITIAN**

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

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kampung Oji Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian pada pertengahan bulan Juni – awal Juli Tahun 2021

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif.

Menurut Hadari Nawawi (1995:83) menyatakan bahwa : Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian ( seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain ) dengan mendasarkan pada fakta yang nampak atau sebagaimana adanya .

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

##### 1. Populasi

Masri Singarimbun (1998:157) mengemukakan bahwa Populasi atau universal adalah jumlah keseluruhan dari unit-unit analisa yang ciri-cirinya dapat diduga.”Populasi atau universal adalah jumlah keseluruhan dari unit-unit analisa yang ciri-cirinya dapat diduga. Dengan pendapat tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kampung Oyi, yaitu Kepala Keluarga sebanyak 30 orang ( sumber : Aparatur Kampung Oyi).

##### 2. Sampel

Menurut Winarno Surakhmad ( 1982 : 102 ) mengemukakan pendapatnya bahwa : Sampel adalah penarikan sebagian populasi untuk mewakili populasi menjadi sampel.

Penentuan sampel hendaknya memperhitungkan berbagai aspek karena kesimpulan dari hasil penelitian yang dipelajari melalui sampel harus dapat diberlakukan pula untuk populasi. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah penarikan sampel berdasarkan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Berdasarkan pendapat Sugiyono tersebut, maka sampel penelitian ini berjumlah 30 orang.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang dipakai adalah daftar pertanyaan (kuesioner). Pendapat Winarno Surakhmad ( 1982 : 67 ) berpendapat bahwa daftar pertanyaan yang disampaikan atau di kirim kepada responden baik secara langsung atau tidak langsung ( melalui pos atau orang lain. Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah menggunakan kategori pilihan yaitu sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini diperlukan cara pengumpulan data yaitu : Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Studi Perpustakaan

Sutrisno Hadi (1984:5) mengatakan bahwa: Studi perpustakaan adalah rangkaian kegiatan yang bersumber pada berbagai perpustakaan yang erat kaitannya dengan permasalahan yang menjadi sentral pembahasan.

Berdasarkan pendapat tersebut yang dimaksud dengan perpustakaan disini kegiatan yang mendasarkan pada buku-buku , bulletin atau hasil penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan permasalahan yang sedang dibahas.

## 2. Penelitian Lapangan .

Penelitian lapangan yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung kelapangan atau memperoleh data secara langsung terhadap obyek yang diteliti dengan cara-cara sebagai berikut :

### a. Pengamatan atau Observasi

Pengamatan menurut pendapat Winarno Surakhmad ( 1982: 51) sebagai berikut : Sebagai kegiatan seorang peneliti untuk mengumpulkan data dengan panca inderannya. Dalam ini penulis melakukan pengamatan secara dekat atau langsung dilokasi penelitian khususnya keobyek penelitian.

### b. Kuisisioner atau angket

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang terstruktur bentuk pilihan ganda. Sebagaimana diketahui bahwa indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner yaitu indikator responsivitas, tanggungjawab, dan akuntabilitas.

## F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan cara perhitungan skor yang disajikan sebagai berikut :

Jumlah skor ideal (maksimum) = skor tertinggi X jumlah sampel

$$\text{Skor Maksimum} = 5 \times 30 = 150$$

Jumlah skor minimum = skor terendah X jumlah sampel

$$\text{Skor Minimum} = 1 \times 30 = 30$$

Berdasarkan perhitungan skor minimum dan skor maksimum, maka tabel interpretasi dibuat sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Tabel Interpretasi**

Nomor	Interval jumlah skor	Kategori
1	$120 < \text{jumlah skor} \leq 150$	Sangat Baik
2	$90 < \text{jumlah skor} \leq 120$	Baik
3	$60 < \text{jumlah skor} \leq 90$	Kurang Baik
4	$30 < \text{jumlah skor} \leq 60$	Tidak Baik

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

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

###### **a. Sejarah dan Letak**

Kampung Oyi merupakan salah satu kampung dari Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya. Kampung Oyi sudah ada sejak tahun 1982 (Informasi dari Aparatur Kampung Oyi). Pembentukannya sejak Distrik Tiom yang termasuk salah satu dari 39 distrik yang ada di Kabupaten Lanny Jaya yang pada awal keberadaannya dibentuk pada tanggal 4 Januari 2008 berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Kabupaten Lanny Jaya Di Provinsi Papua yang peresmianya dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri Mardiyanto pada tanggal 21 Juni 2008. Secara Administrasi, batas-batas wilayah Kampung Oyi yaitu :

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan Kampung Gubulela
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan Kampung Porogbaga
- 3) Sebelah barat berbatasan dengan Kampung Waguni
- 4) Sebelah timur berbatasan dengan Kampung Keloak

Wilayah kampung Oyi ini memiliki daerah berbukit/pegunungan dengan ketinggian 1.600 meter dari permukaan laut, dengan suhu udara rata-rata 25<sup>0</sup> C, sedangkan jarak dari Kampung Oyi ke ibukota Distrik Tiom sekitar 1 Km dengan kondisi jalan yang tidak beraspal. Jika ke Kampung Oyi dari Tiom menggunakan ojek yang biayanya Rp. 20.000 per orang.

**b. Keadaan Iklim**

Iklim di wilayah Kampung Oyi pada umumnya sama dengan daerah gunung/perbukitan lain di Indonesia, terutama pada ketinggian 1.600 meter di atas permukaan air laut, yaitu beriklim tropis basa dengan suhu udara rata-rata 25<sup>0</sup>C, suhu udara pada siang hari yaitu 30,50<sup>0</sup>C, sehingga pada siang hari udara terasa panas. Sedangkan pada malam harinya suhu udara rata-rata berkisar 23.9<sup>0</sup>C, suhu ini agak dingin pada malam hari.

**c. Keadaan Pertanian (Ekonomi)**

Mata pencaharian penduduk pada umumnya adalah bercocok tanaman/bertani diladang, kebiasaan masyarakat kampung Oyi menanam berbagai jenis tanaman yang mereka tentukan sendiri sesuai dengan kondisi tanah di tempat. Penduduk mayoritas menanam batatas atau ubi (Hipere), singkong, kopi, dan kacang tanah. Di samping itu mereka juga menanam sayur-sayuran.

Disamping bertani, mereka juga beternak babi (wam) Kelinci, ayam dan ternak sejenisnya dan masyarakat ada yang mempunyai kolam ikan mas.

**d. Keadaan Kesehatan**

Di Kampung Oyi belum terdapat sarana dan prasarana kesehatan. Pelayanan kesehatan dilakukan di Distrik Tiom. Jadi Masyarakat yang mau berobat pergi ke ibukota Distrik Tiom dengan berjalan kaki atau dengan kendaraan.

**e. Keadaan Pendidikan**

Sarana pendidikan belum ada. Sekolah-sekolah ada di Distrik Tiom. Jadi anak-anak yang bersekolah pergi ke Distrik Tiom.

**f. Keadaan Agama**

Penduduk memeluk agama Kristen Protestan. Gereja yang ada sebanyak 2.

**g. Keadaan Perumahan dan Penerangan**

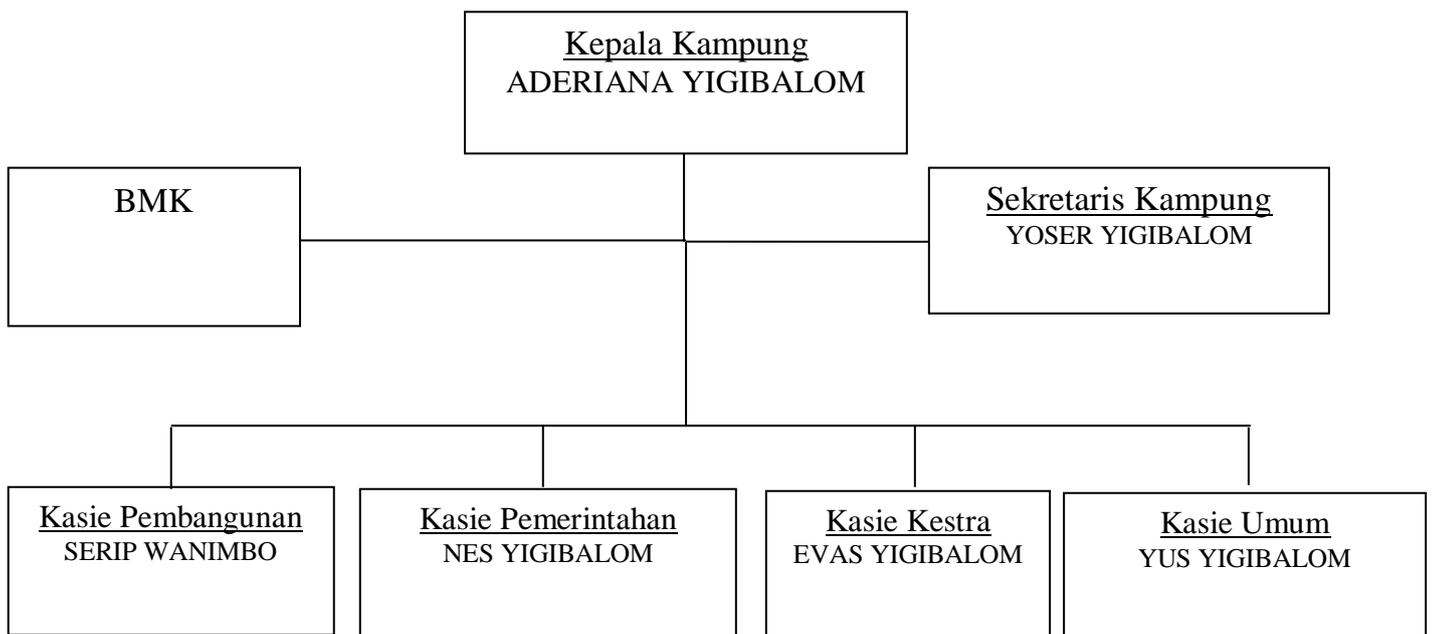
Bentuk rumah yang ada di kampung Oyi, yaitu Honai dan rumah seng batu yang jumlahnya hampir sama. Kampung Oyi sudah memiliki jaringan listrik, tetapi belum terpasang. Sementara ini masih dalam tahap proses. Masyarakat sebagian besar menggunakan solarcell..

**h. Keadaan Pemerintahan**

Kantor Kampung Oyi berbentuk kantor biasa yang terbuat dari kayu, lantai semen, dan berdinding kayu (tripleks).

- 1) Struktur organisasi pemerintahan Kampung Oyi Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya disajikan pada gambar 4.1 :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Pemerintahan Kampung Oyi**



Sumber : Kantor Kampung Oyi Tahun 2021

## 2) Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi aparatur kampung sebagai berikut :

### (a) Kepala Kampung :

Tugas Kepala Kampung adalah menyelenggarakan Pemerintahan Kampung, melaksanakan Pembangunan Kampung, pembinaan kemasyarakatan Kampung, dan pemberdayaan masyarakat kampung.

Fungsi Kepala Kampung :

- a) Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan aparat kampung dan Badan Musyawarah Kampung (BMK)
- b) Membina ketentraman dan ketertiban kampung
- c) Membina pembangunan masyarakat kampung yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana perekonomian, produksi, dan pembinaan pembangunan dan pembinaan lingkungan hidup
- d) Membina kesejahteraan sosial
- e) Membina pelayanan umum
- f) Menyusun rencana dan program, pembinaan administrasi

### (b) Sekretaris Kampung

Sekretaris Kampung bertanggung jawab kepada Kepala Kampung.

Tugas dan fungsi :

- a) Memberikan saran dan pendapat kepada Kepala Kampung;

- b) memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan serta mengawasi semua unsur/kegiatan sekretariat kampung;
  - c) Memberikan informasi mengenai keadaan Sekretariat Kampung dan keadaan umum Kampung; Merumuskan program kegiatan Kepala Kampung; Melaksanakan urusan surat menyurat kearsipan dan laporan;
  - d) Mengadakan dan melaksanakan persiapan rapat dan mencatat hasil-hasilrapat.;
  - e) Menyusun rancangan Anggaran Penerimaan dan Belanja Kampung;
  - f) Mengadakan kegiatan inventarisasi (Mencatat, mengawasi, memelihara) kekayaan Kampung;
  - g) Melaksanakan kegiatan pencatatan mutasi tanah dan administrasi pertanahan.
- (c) Seksi Pemerintahan, mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan melakukan pembinaan kepada pemerintahan kampung.
- (d) Seksi Pembangunan, mempunyai tugas :
- melakukan perencanaan dan penyusunan program serta melakukan pengendalian dan pembinaan pembangunan.
- Fungsinya :
- a) Menyusun program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana fisik, perekonomian dan produksi kampung;

- b) Menyusun program dan pembinaan pembangunan pada umumnya serta pembinaan lingkungan hidup.
- (e) Seksi Umum, mempunyai tugas :  
melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah dan bertanggung jawan kepada Kepala Kampung.  
Fungsinya :
  - a) Menyusun program dan penyelenggaraan pembinaan ketertiban wilayah dan umum;
  - b) Menyusun program dan penyelenggaraan ketentraman wilayah kampung.
- (f) Seksi Kesejahteraan rakyat (Kestra), mempunyai Tugas : mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan social.  
Fungsinya :
  - a) Menyusun program, membina pelayanan dan bantuan sosial,
  - b) membina kepemudaan, peranan wanita dan olahraga;
  - c) Membina kehidupan beragama, pendidikan, kebudayaan, dan kesehatan masyarakat.

## **2. Keadaan Responden**

Keadaan responden yang diteliti, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, pekerjaan, agama, dan status perkawinan. Keadaan responden tersebut disajikan sebagai berikut :

### **a. Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin**

Keadaan responden menurut jenis kelamin, disajikan pada tabel 4.1:

**Tabel 4.1**  
**Keadaan responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	24	80
2	Perempuan	6	20
Jumlah		30	100

*Sumber Data : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada Tabel 4.1, terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah yang paling banyak berjumlah 24 orang atau persentase sebesar 80% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang atau persentase sebesar 20%.

**b. Keadaan Responden Menurut Umur**

Keadaan responden menurut umur disajikan pada tabel 4.2:

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Responden Menurut Umur**

Nomor	Kelompok Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
1	26-30	1	3,32
2	31-35	6	20
3	36-40	5	16,67
4	41-45	5	16,67
5	46-50	6	20
6	51-55	5	16,67
7	55-60	2	6,67
Jumlah		30	100

*Sumber Data : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada tabel 4.2, terlihat bahwa responden yang berumur . antara 31-35 tahun dan 46-50 tahun adalah yang terbanyak, yaitu masing-masing 6 orang. Sedangkan kelompok umur 36-40 tahun terdapat 5 orang, kelompok umur 41-45 tahun terdapat 5 orang, kelompok umur 51-55 tahun terdapat juga 5 orang. Kelompok umur 26-30 tahun hanya terdapat 1 orang, dan kelompok umur 55-60 tahun terdapat 2 orang.

**c. Keadaan Responden Menurut Pendidikan**

Keadaan responden menurut pendidikan, disajikan pada tabel 4.3:

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Responden Menurut Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1 (Sarjana)	12	40
2	SMA	9	30
3	SMK	1	3,33
4	SPG	1	3,33
5	SMP	6	20
6	SD	1	3,33
	Jumlah	30	100

*Sumber Data : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada Tabel 4.3, terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan tersebar dari : Sarjana (S1) berjumlah 12 orang (40%), berpendidikan SMA terdapat 9 orang (30%), berpendidikan SMK sebanyak 1 orang (3,33%), berpendidikan SPG (Guru) sebanyak 1 orang (3,33%), berpendidikan SMP sebanyak 6 orang (20%), dan yang berpendidikan SD ada 1 orang (3,33%).

**d. Keadaan Responden Menurut Pekerjaan**

Keadaan responden menurut pekerjaan, disajikan pada tabel 4.4:

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Resonden Menurut Pekerjaan**

No	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	PNS Pemda	4	13,33
2	Guru	3	10
3	Mantri	2	6,67
4	Pendeta	1	3,33
5	Petani	16	53,33
6	Belum Kerja	4	13,33
Jumlah		30	100

*Sumber Data : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa responden yang berstatus sebagai PNS sebanyak 4 orang (13,33%), sebagai Guru 3 orang (10%), Mantri 2 orang (6,67%), Pendeta 1 orang (3,33%), sebagai petani terdapat 16 orang (53,33%) adalah yang paling banyak, dan belum bekerja sebanyak 4 orang (13,33%).

**e. Keadaan Responden Menurut Agama**

Keadaan responden menurut agama, disajikan pada tabel 4.5 :

**Tabel 4.5**  
**Keadaan Responden Menurut Agama**

No	Status	Frekuensi	Persentase
1	Protestan	30	100
2	Jumlah	30	100

*Sumber Data : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada tabel 4.4 tersebut, terlihat bahwa semua responden beragama Kristen Protestan (100%).

**f. Keadaan Responden Menurut Status Pernikahan**

Keadaan responden berdasarkan status pernikahan, disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Keadaan Responden Menurut Status Pernikahan**

No	Status	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	30	100
2	Belum Menikah	0	0
Jumlah		30	100

*Sumber Data : Olahan Data Primer, Tahun 2020*

Pada tabel 4.6 terlihat bahwa semua responden (100%) sudah menikah (berkeluarga).

### 3. Analisa Data

Analisa data menggunakan perhitungan skor. Analisa data dimulai dari penilaian terhadap masing-masing pertanyaan yang terdapat pada setiap indikator. Dari hasil pengolahan kuesioner pada hasil penelitian, diperoleh data-data penelitian yang disajikan sebagai berikut :

#### a. Indikator Produktivitas

(1) Tanggapan responden tentang aparatur memanfaatkan waktu bekerja dengan baik, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan responden berkenaan dengan pemanfaatan waktu kerja aparatur**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	2	10
2	b. Baik	4	5	20
3	c. Cukup Baik	3	18	54
4	d. Tidak Baik	2	5	10
5	e. Sangat Tidak Baik	1	0	0
Total			30	94

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.7 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki jumlah skor 10, jawaban baik memiliki skor 20, jawaban cukup baik memiliki skor 54, jawaban tidak baik memiliki skor 10, dan jawaban sangat tidak baik tidak memiliki skor. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 94 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat baik.

(2) Tanggapan responden tentang Aparatur sering menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan responden berkenaan dengan penyelesaian pekerjaan oleh aparatur**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	3	15
2	b. Baik	4	8	32
3	c. Cukup Baik	3	7	21
4	d. Tidak Baik	2	10	20
5	e. Sangat Tidak Baik	1	2	2
Total			30	90

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.8 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki jumlah skor 15, jawaban baik memiliki skor 32, jawaban cukup baik memiliki skor 21, jawaban tidak baik memiliki skor 20, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 2. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 90 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(3) Tanggapan responden tentang aparatur mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan responden berkenaan dengan**  
**tanggung jawab aparatur**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	0	0
2	b. Baik	4	11	44
3	c. Cukup Baik	3	13	39
4	d. Tidak Baik	2	4	8
5	e. Sangat Tidak Baik	1	2	2
Total			30	93

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.9 memperlihatkan, bahwa responden tidak memberikan jawaban pada kategori sangat baik, jawaban baik memiliki skor 44, jawaban cukup baik memiliki skor 39, jawaban tidak baik memiliki skor 8, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 2. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 93 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat baik.

(4) Tanggapan responden tentang Aparatur memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan responden berkenan dengan**  
**semangat kerja aparatur**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	3	15
2	b. Baik	4	8	32
3	c. Cukup Baik	3	9	27
4	d. Tidak Baik	2	9	18
5	e. Sangat Tidak Baik	1	1	1
Total			30	93

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.10 memperlihatkan, bahwa jawaban sangat baik memiliki skor 15, jawaban baik memiliki skor 32, jawaban cukup baik memiliki skor 27, jawaban tidak baik memiliki skor 18, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 1. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 93 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat baik.

**b. Indikator Responsivitas**

(1) Tanggapan responden tentang Aparatur kampung memahami kebutuhan masyarakat dalam hal pembagunan, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan responden berkenan dengan**  
**aparatur memahami kebutuhan masyarakat**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	1	5
2	b. Baik	4	7	28
3	c. Cukup Baik	3	10	30
4	d. Tidak Baik	2	12	24
5	e. Sangat Tidak Baik	1	0	0
Total			30	87

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.11 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki jumlah skor 5, jawaban baik memiliki skor 28, jawaban cukup baik memiliki skor 30, jawaban tidak baik memiliki skor 24, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 0. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 87 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(2) Tanggapan responden tentang terdapat kecocokan antara program yang dibuat dengan aspirasi masyarakat, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan responden berkenan dengan kecocokan**  
**antara program dengan aspirasi masyarakat**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	2	10
2	b. Baik	4	7	28
3	c. Cukup Baik	3	8	24
4	d. Tidak Baik	2	9	18
5	e. Sangat Tidak Baik	1	4	4
Total			30	84

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.12 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki jumlah skor 10, jawaban baik memiliki skor 28, jawaban cukup baik memiliki skor 24, jawaban tidak baik memiliki skor 18, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 4. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 84 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(3) Tanggapan responden tentang program pembangunan dapat diterima oleh masyarakat, disajikan sebagai berikut

:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan responden berkenan dengan program pembangunan yang dibuat dapat diterima masyarakat**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	1	5
2	b. Baik	4	5	20
3	c. Cukup Baik	3	12	36
4	d. Tidak Baik	2	9	18
5	e. Sangat Tidak Baik	1	3	3
Total			30	82

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.13 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki jumlah skor 5, jawaban baik memiliki skor 20, jawaban cukup baik memiliki skor 36, jawaban tidak baik memiliki skor 18, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 3. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 82 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(4) Tanggapan responden tentang Aparatur menyusun agenda prioritas pelayanan, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan responden berkenan dengan penyusunan agenda prioritas pelayanan masyarakat**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	2	10
2	b. Baik	4	3	12
3	c. Cukup Baik	3	10	30
4	d. Tidak Baik	2	10	20
5	e. Sangat Tidak Baik	1	5	5
Total			30	77

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.14 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki jumlah skor 10, jawaban baik memiliki skor 12, jawaban cukup baik memiliki skor 30, jawaban tidak baik memiliki skor 20, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 5. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 77 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(5) Tanggapan responden tentang Aparatur mengembangkan program-program pembangunan untuk kepentingan masyarakat, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan responden berkenaan dengan pengembangan program pembangunan**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	4	20
2	b. Baik	4	6	24
3	c. Cukup Baik	3	6	18
4	d. Tidak Baik	2	10	20
5	e. Sangat Tidak Baik	1	4	4
Total			30	86

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.15 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki jumlah skor 20, jawaban baik memiliki skor 24, jawaban cukup baik memiliki skor 18, jawaban tidak baik memiliki skor 20, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 4. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 86 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

**c. Indikator Responsibilitas**

(1) Tanggapan responden tentang pelaksanaan kegiatan administrasi di kantor kampung berjalan dengan baik, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan responden berkenan dengan pelaksanaan administrasi di kantor**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	J. skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	0	0
2	b. Baik	4	5	20
3	c. Cukup Baik	3	7	21
4	d. Tidak Baik	2	12	24
5	e. Sangat Tidak Baik	1	6	6
Total			30	71

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.16 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik tidak memiliki skor, jawaban baik memiliki skor 20, jawaban cukup baik memiliki skor 21, jawaban tidak baik memiliki skor 24, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 6. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 71 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(2) Tanggapan responden tentang seluruh aparatur kampung melakukan kerjasama yang baik pada saat memberikan pelayanan, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan responden berkenan dengan kerjasama**  
**aparatur dalam pelayanan**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	0	0
2	b. Baik	4	6	24
3	c. Cukup Baik	3	14	42
4	d. Tidak Baik	2	7	14
5	e. Sangat Tidak Baik	1	3	3
Total			30	83

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.17 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik tidak memiliki skor, jawaban baik memiliki skor 24, jawaban cukup baik memiliki skor 42, jawaban tidak baik memiliki skor 14, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 3. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 83 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(3) Tanggapan responden tentang pembagian pekerjaan dilaksanakan dengan baik, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan responden berkenan dengan**  
**pembagian pekerjaan**

No mor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	3	15
2	b. Baik	4	7	28
3	c. Cukup Baik	3	5	15
4	d. Tidak Baik	2	9	18
5	e. Sangat Tidak Baik	1	6	6
Total			30	82

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.18 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki skor 15, jawaban baik memiliki skor 28, jawaban cukup baik memiliki skor 15, jawaban tidak baik memiliki skor 18, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 6. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 82 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(4) Tanggapan responden tentang Aparatur melaksanakan tugas dengan disiplin kerja yang baik, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan responden berkenaan dengan**  
**Disiplin kerja aparatur**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	3	15
2	b. Baik	4	3	12
3	c. Cukup Baik	3	10	30
4	d. Tidak Baik	2	12	24
5	e. Sangat Tidak Baik	1	2	2
Total			30	83

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.19 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki skor 15, jawaban baik memiliki skor 12, jawaban cukup baik memiliki skor 30, jawaban tidak baik memiliki skor 24, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 2. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 83 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(5) Tanggapan responden tentang Aparatur dengan cepat melaksanakan tugas pekerjaannya, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan responden berkenan dengan**  
**Kecepatan kerja aparatur**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	2	10
2	b. Baik	4	11	44
3	c. Cukup Baik	3	7	21
4	d. Tidak Baik	2	9	18
5	e. Sangat Tidak Baik	1	1	1
Total			30	94

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.20 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki skor 10, jawaban baik memiliki skor 44, jawaban cukup baik memiliki skor 21, jawaban tidak baik memiliki skor 18, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 1. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 94 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat baik.

**d. Indikator Akuntabilitas**

(1) Tanggapan responden tentang kebijakan pemerintahan sesuai dengan kehendak masyarakat, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan responden berkenan dengan kesesuaian**  
**antara kebijakan dengan keinginan masyarakat**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	2	10
2	b. Baik	4	7	28
3	c. Cukup Baik	3	10	30
4	d. Tidak Baik	2	7	14
5	e. Sangat Tidak Baik	1	4	4
Total			30	86

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.21 memperlihatkan, bahwa responden yang menjawab sangat baik memiliki skor 10, jawaban baik memiliki skor 28, jawaban cukup baik memiliki skor 30, jawaban tidak baik memiliki skor 14, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 4. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 86 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat kurang baik.

(2) Tanggapan responden tentang Aparatur kampung mendengarkan aspirasi dari masyarakat, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan responden berkenan dengan**  
**aspirasi masyarakat**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	1	5
2	b. Baik	4	9	36
3	c. Cukup Baik	3	12	36
4	d. Tidak Baik	2	6	12
5	e. Sangat Tidak Baik	1	2	2
Total			30	91

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.22 memperlihatkan, bahwa jawaban sangat baik memiliki skor 5, jawaban baik memiliki skor 36, jawaban cukup baik memiliki skor 36, jawaban tidak baik memiliki skor 12, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 2. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 91 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat baik.

(3) Tanggapan responden tentang aspirasi pembangunan kampung yang diusulkan masyarakat dapat diterima dengan baik oleh aparat, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan responden berkenaan dengan aspirasi masyarakat tentang pembangunan diterima baik**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	1	5
2	b. Baik	4	10	40
3	c. Cukup Baik	3	12	36
4	d. Tidak Baik	2	7	14
5	e. Sangat Tidak Baik	1	0	0
Total			30	95

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.23 memperlihatkan, bahwa responden memberikan jawaban pada kategori sangat baik dengan skor 5, jawaban baik memiliki skor 40, jawaban cukup baik memiliki skor 36, jawaban tidak baik memiliki skor 14, dan jawaban sangat tidak baik tidak memiliki skor. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 95 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat baik.

(4) Tanggapan responden tentang Aparatur kampung bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan

apa yang diinginkan oleh masyarakat, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan responden berkenan dengan persepsi masyarakat tentang tugas dan tanggung jawab aparatur**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	J. Skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	2	10
2	b. Baik	4	7	28
3	c. Cukup Baik	3	14	42
4	d. Tidak Baik	2	5	10
5	e. Sangat Tidak Baik	1	2	2
Total			30	92

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.24 memperlihatkan, bahwa responden memberikan jawaban pada kategori sangat baik dengan skor 10, jawaban baik memiliki skor 28, jawaban cukup baik memiliki skor 42, jawaban tidak baik memiliki skor 10, dan jawaban sangat tidak baik memiliki skor 2. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 92 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat baik.

(5) Tanggapan responden tentang kebijakan yang dibuat dapat dilaksanakan dengan baik oleh aparat kampung, disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan responden berkenan dengan pelaksanaan kebijakan oleh aparatur**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Jumlah skor (S x F)
1	a. Sangat Baik	5	2	10
2	b. Baik	4	8	32
3	c. Cukup Baik	3	11	33
4	d. Tidak Baik	2	9	18
5	e. Sangat Tidak Baik	1	0	0
Total			30	93

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Tabel 4.25 memperlihatkan, bahwa responden memberikan jawaban pada kategori sangat baik dengan skor 10, jawaban baik memiliki skor 32, jawaban cukup baik memiliki skor 33, jawaban tidak baik memiliki skor 18, dan responden tidak memberikan jawaban pada kategori sangat tidak baik. Total jumlah skor untuk pernyataan ini adalah 93 yang jika diinterpretasikan termasuk dalam predikat baik.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan analisa data, maka pembahasan dari ke 4 indikator kinerja aparat kampung Oyi dalam pembangunan, disajikan sebagai berikut :

### **1. Indikator Produktivitas**

Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” (Siagian, 2005:75).

Produktivitas pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini” (Komarudin, 2006:121).

Dari beberapa pengertian tersebut, maka produktivitas dalam penelitian adalah sikap mental yang selalu dimiliki oleh aparatur kampung Oyi untuk mencari perbaikan yang lebih baik terhadap apa yang sudah dikerjakan. Perihal yang dinilai berkaitan dengan sikap, kemampuan, dan semangat kerja pegawai. Bagaimanakah produktivitas kerja aparat kampung dalam pelaksanaan pembangunan di Kampung Oyi, disajikan pada tabel 4.26 :

**Tabel 4.26**  
**Perolehan skor untuk indikator produktivitas**

Nomor	Sub indikator	Skor	Predikat
1	Aparatur bekerja memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin	94	Baik
2	Aparatur sering menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu	90	Baik
3	Aparatur mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik	93	Baik
4	Aparatur memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas	93	Baik
Jumlah		370	Baik
Rata-rata		<b>92,5</b>	

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada tabel 4.26 terlihat, bahwa semua sub indikator termasuk pada predikat baik. Perolehan rata-rata skor untuk indikator produktivitas adalah 92,5 yang termasuk pada predikat baik.

Berdasarkan hasil penelitian, dari tanggapan responden bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan begitu aparat menggunakan waktu bekerja dengan baik, meskipun tidak tepat waktu berada di kantor. Pekerjaan juga sering diselesaikan dengan tepat waktu.

## **2. Indikator Responsivitas**

Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas mengukur daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi, serta tuntutan warga pengguna layanan (Dwiyanto, 2006:148).

Santoso (2008: 131) mengatakan bahwa responsivitas merupakan kemampuan lembaga publik merespons kebutuhan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan *basic need* (kebutuhan dasar) serta HAM (hak sipil, hak politik, hak ekonomi, hak sosial, dan hak budaya).

Dari beberapa pengertian tersebut, maka responsivitas dalam penelitian ini adalah kemampuan aparatur kampung untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik dengan kebutuhan utama pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Bagaimanakah responsivitas kerja aparat kampung Oyi dalam pelaksanaan pembangunan di Kampung Oyi, disajikan pada tabel 4.27 :

**Tabel 4.27**  
**Perolehan skor untuk indikator responsivitas**

Nomor	Sub indikator	Skor	Predikat
1	Aparatur kampung memahami kebutuhan masyarakat dalam hal pembangunan	87	Kurang Baik
2	Terdapat kecocokan antara program yang dibuat dengan aspirasi masyarakat	84	Kurang Baik
3	Program pembangunan yang dibuat oleh aparat kampung dapat diterima oleh masyarakat	82	Kurang Baik
4	Aparatur kampung menyusun agenda prioritas pelayanan kepada masyarakat	77	Kurang Baik
5	Aparatur mengembangkan program-program pembangunan untuk kepentingan masyarakat	86	Kurang Baik
Jumlah		416	Kurang Baik
Rata-rata		<b>83,2</b>	

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada tabel 4.27 terlihat, bahwa semua sub indikator termasuk pada predikat kurang baik. Perolehan rata-rata skor untuk indikator responsivitas adalah 83,2 yang termasuk pada predikat kurang baik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa aparat kampung kurang memenuhi apa yang diinginkan masyarakat.

Masih ada hal-hal yang tidak sepaham dengan masyarakat berkaitan dengan aspirasi masyarakat. Pada saat rapat tentang pelaksanaan pembangunan, aspirasi masyarakat ditampung. Namun dalam pelaksanaannya tidak selalu bisa dilaksanakan. Misalnya, masyarakat menginginkan ketersediaan air bersih pada setiap rumah.

Pada program pembangunan nonfisik bidang pendidikan misalnya, masyarakat mengusulkan agar perlu pendidikan non formil bagi mereka yang belum memahami baik tentang literasi (baca, tulis, hitung). Hal ini belum dapat direalisasikan. Program pembangunan yang dibuat berkaitan dengan prioritas pelayanan masyarakat, khususnya pembangunan non fisik nampaknya belum terlihat. Peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan potensi kampung belum diusahakan, bahkan bukan merupakan prioritas pembangunan. Penggunaan Alokasi Dana Desa (ADD) selama ini diperuntukkan pada pembangunan fisik saja.

Agus Dwiyanto (2006:62) menyatakan “responsivitas birokrasi yang rendah dilihat dari rendahnya kemampuan aparatur merespon masyarakat. Rendahnya responsivitas birokrasi ini disebabkan oleh belum adanya pengembangan komunikasi eksternal secara nyata oleh jajaran birokrasi pelayanan, belum maksimalnya tugas-tugas pelaksanaan pelayanan, dan adanya ketidakselarasan antara pelayanan yang ada dengan kebutuhan masyarakat. yang secara otomatis kinerja organisasi tersebut jelek. Hal tersebut jelas menunjukkan rendahnya kinerja birokrasi pemerintah kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi”.

### **3. Indikator Responsibilitas**

Responsibilitas adalah hal yang dipertanggung jawabkan atas suatu kewajiban dan termasuk putusan, keahlian, kemampuan, dan kecakapan. Kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apapun yang ditimbulkan (Azheri, 2011:86).

Dwiyanto (2006:50) menyebutkan tentang responsibilitas, adalah: Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

Dari beberapa pengertian tersebut, maka responsibilitas dalam penelitian ini adalah aparatur kampung Oyi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan yang dibuat.

Bagaimanakah responsibilitas aparat kampung dalam pelaksanaan pembangunan di Kampung Oyi, disajikan pada tabel 4.28 :

**Tabel 4.28**  
**Perolehan skor untuk indikator responsibilitas**

Nomor	Sub indikator	Skor	Predikat
1	Pelaksanaan kegiatan administrasi di kantor kampung berjalan dengan baik	71	Kurang Baik
2	Seluruh aparatur kampung melakukan kerjasama yang baik pada saat memberikan pelayanan	83	Kurang Baik
3	Pembagian pekerjaan dilaksanakan dengan baik	82	Kurang Baik
4	Aparatur melaksanakan tugas dengan disiplin kerja yang baik	83	Kurang Baik
5	Aparatur dengan cepat melaksanakan tugas pekerjaannya	94	Baik
Jumlah		413	Kurang Baik
Rata-rata		<b>82,6</b>	

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada tabel 4.28 terlihat, bahwa terdapat 1 sub indikator yang memiliki predikat baik, yaitu “aparatur cepat melaksanakan pekerjaannya” (skor 94). Sedangkan 4 sub indikator yang lain memiliki predikat kurang baik. Perolehan rata-rata skor untuk indikator responsibilitas adalah 82,6 yang termasuk pada predikat kurang baik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan administrasi di kantor kampung Oyi belum berjalan secara baik. Pembagian pekerjaan setiap aparatur sepertinya belum ada, sehingga pekerjaan dikerjakan oleh semua aparatur. Penataan arsip yang terlihat tidak diatur secara baik berdasarkan jenis dokumen. Dokumen-dokumen yang ada belum tertata rapi. Aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak melakukan kerjasama yang baik. Misalnya pemberian penjelasan tentang

pengurusan administrasi penduduk, baik yang pergi maupun yang baru berdomisili di kampung, kepengurusan Kartu Keluarga, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah sosial dan adat istiadat. Dalam pelayanan tersebut, aparatur yang satu dengan yang lain kadang berbeda penjelasan. Menurut masyarakat, bahwa hal ini membuat kami bingung.

Masalah lain yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat adalah kedisiplinan kerja aparatur. Kehadiran yang kurang membuat kegiatan pelayanan menjadi terhambat. Upaya penegakkan disiplin oleh pimpinan (Kepala Kampung), nampaknya kurang tegas. Namun demikian, jika aparatur berada di kantor mereka segera melakukan pekerjaannya dengan cepat. Hal ini diduga karena banyak pekerjaan administrasi kampung yang harus diselesaikan yang hari-hari sebelumnya belum diselesaikan.

Menurut Jabra dan Dwivedi dalam Widodo (2001) bahwa dalam melaksanakan tugas tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga merupakan suatu wujud kesadaran terhadap kewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Pemahaman akan tanggung jawab sangatlah penting bagi para birokrasi publik untuk melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Adanya pemahaman akan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tentu akan membantu para birokrasi publik tersebut menentukan apa saja yang menjadi pokok utama tugasnya dan konsekuensi apa yang akan diterima jika tugas yang diberikan tidak dikerjakan sesuai dengan prosedur yang ada.

#### **4. Indikator Akuntabilitas**

Akuntabilitas menurut LAN (Lembaga Administrasi Negara) adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Di samping itu, akuntabilitas dapat diinterpretasikan mencakup keseluruhan aspek tingkah laku seseorang yang mencakup baik perilaku bersifat pribadi dan disebut akuntabilitas spiritual maupun perilaku yang bersifat eksternal terhadap lingkungan dan orang sekeliling (Nanang Fatah, 2013:92).

Sedarmayanti (2003:69) bahwa akuntabilitas dapat dinyatakan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Wahyudi Kumorotomo (2013:4) bahwa: “Akuntabilitas menjadi ukuran apakah aktivitas pemerintah atau pelayanan yang dilakukan telah sesuai dengan norma dan nilai – nilai yang dianut oleh masyarakat dan apakah pelayanan publik tersebut mampu mengakomodasi kebutuhan rakyat yang sesungguhnya.”

Dari beberapa pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini akuntabilitas adalah menunjukkan pertanggungjawaban aparatur kampung Oji dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan keinginan masyarakat.

Bagaimanakah akuntabilitas aparat kampung dalam pelaksanaan pembangunan di Kampung Oyi, disajikan pada tabel 4.29 :

**Tabel 4.29**  
**Perolehan skor untuk indikator akuntabilitas**

Nomor	Sub indikator	Skor	Predikat
1	Kebijakan yang biasanya dibuat oleh pemerintahan kampung sesuai dengan kehendak masyarakat	86	Kurang Baik
2	Aparatur kampung mendengarkan aspirasi dari masyarakat tentang pembangunan kampung	91	Baik
3	Aspirasi tentang pembangunan kampung yang diusulkan masyarakat dapat diterima dengan baik oleh aparatur	95	Baik
4	Aparatur kampung bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan diinginkan masyarakat	92	Baik
5	Kebijakan yang dibuat dapat dilaksanakan dengan baik	93	Baik
Jumlah		457	Baik
Rata-rata		<b>91,4</b>	

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Pada tabel 4.29 terlihat, bahwa terdapat 1 sub indikator yang memiliki predikat kurang baik, yaitu “Kebijakan yang biasanya dibuat oleh pemerintahan kampung sesuai dengan kehendak masyarakat” (skor 86). Sedangkan sub indikator-sub indikator yang lain termasuk dalam kategori baik. Perolehan rata-rata skor untuk indikator akuntabilitas adalah 91,4 yang termasuk pada predikat baik.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa aspirasi yang disampaikan masyarakat didengar oleh aparatur pada saat pertemuan yang membahas perencanaan pembangunan. Dalam implementasinya, aparatur memperhatikan dan melaksanakan apa yang disampaikan oleh masyarakat. Namun, tidak semua apa yang diaspirasikan masyarakat dapat dilaksanakan oleh aparatur kampung, dan tidak semua kebijakan yang ada dapat diterima oleh masyarakat.

Menurut pendapat beberapa masyarakat yang dijumpai, mengatakan bahwa :

“Dalam menjalankan tugas sebagai aparatur kampung, mereka telah melaksanakan pembangunan sesuai dengan kebijakan yang dibuat dan pelayanan masyarakat sesuai dengan kemampuan, tetapi tidak semua pembangunan dapat dilaksanakan dengan baik, karena keterbatasan mereka sebagai manusia”.

Penilaian Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oyi Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya dinilai berdasarkan hasil pembahasan dari ke 4 indikator tersebut. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja aparat kampung Oji dalam pembangunan dapat dilihat pada rekapitulasi perolehan skor dari ke 4 indikator yang disajikan pada tabel 4.30 berikut ini :

**Tabel 4.30**  
**Rekapitulasi Perolehan Skor dari Kinerja Aparat Kampung**  
**Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oyi**  
**Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya**

Nomor	Indikator	Skor	Predikat
1	Produktivitas	92,5	Baik
2	Responsivitas	83,2	Kurang Baik
3	Responsibilitas	82,6	Kurang Baik
4	Akuntabilitas	91,4	Baik
Jumlah		349,7	Kurang Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>87,42</b>	

*Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021*

Dari tabel 4.30 terlihat bahwa terdapat 2 indikator yang menunjukkan hasil kurang baik, yaitu indikator responsivitas (skor 83,2) dan indikator responsibilitas (skor 82,6). Sedangkan indikator produktivitas (skor 92,5) dan akuntabilitas (skor 91,4) memperoleh hasil yang baik. Perolehan rata-rata skor dari keempat indikator adalah 87,42 yang termasuk dalam predikat kurang baik.

Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oyi Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya adalah masih belum baik.

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **A. Kesimpulan**

Terdapat 2 indikator yang menunjukkan hasil kurang baik, yaitu indikator responsivitas (skor 83,2) dan indikator responsibilitas (skor 82,6). Sedangkan indikator produktivitas (skor 92,5) dan akuntabilitas (skor 91,4) memperoleh hasil yang baik. Perolehan rata-rata skor dari keempat indikator adalah 87,42 yang termasuk dalam predikat kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja Aparat Kampung Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kampung Oyi Distrik Tiom Kabupaten Lanny Jaya adalah masih belum baik.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang berhubungan dengan responsivitas dan responsibilitas yang menunjukkan hasil yang kurang baik, maka penulis menyarankan :

1. Aparatur harus dapat memahami apa yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam pembangunan
2. Program pembangunan yang dibuat harus bisa menampung aspirasi masyarakat
3. Pelayanan masyarakat harus menjadi prioritas pembangunan, khususnya pembangunan non fisik
4. Perlu membuat program-program pembangunan yang dapat memberdayakan masyarakat, seperti membudidayakan dan mengembangkan potensi lokal yang dimiliki
5. Kepala Kampung harus melakukan pembagian kerja sehingga masing-masing dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya.
6. Kerjasama antara aparatur perlu ditingkatkan
7. Disiplin kerja aparatur perlu ditingkatkan lagi

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Busyra Azheri, 2011. *Corporate social responsibility dari voluntary menjadi mandatory*, Jakarta: Rajawali pers.
- Conveyrs, Diana, 1991, *An Introduction To Social Planning In The Third World*. Terjemhan Drs. Susetiawan. SU : *Perencanaan Sosial di Dunia Ketiga : Suatu Pengantar*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Dadang Solihin, 2008, *Isu dan Masalah Perencanaan Pembangunan Daerah, Lokakarya Penyusunan Pembangunan Daerah*. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2006, *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: UGM Press
- Dwiyanto, Agus, 2008. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: PPSK-UGM, Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- . 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartasasmita, Ginandjar, 1996, *Pemberdayaan Masyarakat : Konsep Pembangunan yang Berakar pada Masyarakat*, Bappenas, Jakarta.

- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta.
- Komaruddin Sastradipoera. 2006. *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Kumorotomo, Wahyudi, 2013. *Akuntabilitas Birokrasi Publik : Sketsa pada masa transisi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nanang Fattah, 2013. *Analisis Kebijakan Pendidikan*, (Bandung: Rosda Karya)
- Nasution Zulkarimein, 2007, *Komunikasi Pembangunan: pengertian teori dan penerapannya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nawawi, hadari, 1995, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani, 2006. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- , 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *“Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Santoso, Pandji, 2008. *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Government*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit. Ilham Jaya, Bandung.

- Siagian, P. Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singaribun Masri dan Sofian Efendi, 1998, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soerjono, Sukanto, 1984, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Srimulyo, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta. Bandung.
- Surachmad, Winarno. 1982, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik*, Cetakan Ke VII, Tarsito, Bandung.
- Suryono, Agus, 2001, *Teori dan Isu Pembangunan*, Universitas Malang, Malang.
- Sutrisno, E, 2010. *Budaya Organisasi (pertama)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel N.S, 2005. *Manajemen Publik*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Todaro, Michael, P, 2000, *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*, erlangga, Jakarta.
- Widodo Joko, 2001. *Good Governance: Telaah dari Dimensi: Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Widodo, 2004, *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*, Yayasan Kelopak, Jakarta.
- , 2010, *Asas-asas Manajemen*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Yogi Suprayogi Sugandi, 2011, *Administrasi Publik*, Graha Ilmu. Yogyakarta.

## **B. Dokumen :**

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Otonomi Khusus Papua

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Peraturan Pemerintah RI Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa

Lampiran 1 :

**DAFTAR PERTANYAAN  
(Kuesioner)**

**I. Identitas Responden**

1. No. Responden :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Tingkat Pendidikan :
5. Pekerjaan :
6. Status (K/BK) :
7. Agama :

**II. Petunjuk**

- a. Kepada Bapak/Ibu mohon dijawab sesuai dengan keyakinan masing-masing berdasarkan penilaian Bapak/Ibu.
- b. Pilihlah salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban yang ada dengan cara memberi tanda silang (X) di jawaban yang dipilih.

**A. Indikator Produktivitas**

1. Aparatur bekerja memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
2. Aparatur sering menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik

3. Aparatur mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
4. Aparatur memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik

**B. Indikator Responsivitas**

1. Aparatur kampung memahami kebutuhan masyarakat dalam hal pembagunan
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
2. Terdapat kecocokan antara program yang dibuat dengan aspirasi masyarakat
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik

3. Program pembangunan yang dibuat oleh aparat kampung dapat diterima oleh masyarakat
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik
4. Aparatur kampung menyusun agenda prioritas pelayanan kepada masyarakat
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik
5. Aparatur mengembangkan program-program pembangunan untuk kepentingan masyarakat
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik

### **C. Indikator Responsibilitas**

1. Pelaksanaan kegiatan administrasi di kantor kampung berjalan dengan baik
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak Baik

2. Seluruh aparaturn kampung melakukan kerjasama yang baik pada saat memberikan pelayanan
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik
3. Pembagian pekerjaan dilaksanakan dengan baik
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik
4. Aparatur melaksanakan tugas dengan disiplin kerja yang baik
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik
5. Aparatur dengan cepat melaksanakan tugas pekerjaannya
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik

#### **D. Indikator Akuntabilitas**

1. Kebijakan yang biasanya dibuat oleh pemerintahan kampung sesuai dengan kehendak masyarakat
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik

2. Aparatur kampung mendengarkan aspirasi dari masyarakat tentang pembangunan kampung
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik
3. Aspirasi tentang pembangunan kampung yang diusulkan masyarakat dapat diterima dengan baik oleh aparatur
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik
4. Aparatur kampung bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik
5. Kebijakan yang dibuat dapat dilaksanakan dengan baik oleh aparat kampung
  - a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Kurang Baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat Tidak baik

**Terima Kasih**

Lampiran 2 : Data Hasil Penelitian

Nomor Responden	A. Indikator PRODUKTIVITAS																			
	Nomor Pernyataan																			
	1					2					3					4				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1			√				√						√						√	
2			√			√						√				√				
3				√			√							√					√	
4		√							√			√					√			
5			√						√				√				√			
6	√					√						√				√				
7		√						√				√					√			
8	√					√						√				√				
9			√						√			√							√	
10			√						√				√				√			
11			√						√			√						√		
12			√				√							√				√		
13			√						√			√							√	
14				√						√			√					√		
15			√							√				√				√		
16			√				√								√				√	
17			√						√				√					√		
18			√						√				√					√		
19			√					√				√					√			
20		√					√						√				√			
21			√					√				√							√	
22		√					√					√						√		
23			√					√						√		√				
24			√				√						√					√		
25				√					√					√					√	
26				√					√					√					√	
27			√					√						√					√	
28		√					√							√			√			
29			√					√						√						√
30				√				√						√				√		
Jumlah	2	5	18	5	0	3	8	7	10	2	0	11	13	4	2	3	8	9	9	1

Nomor Respon	B. Indikator RESPONSIVITAS																								
	Nomor Pernyataan																								
	1					2					3					4					5				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1		√						√					√					√		√					
2		√				√							√			√			√						
3		√						√					√					√			√				
4		√					√					√				√				√					
5				√			√					√						√			√				
6		√					√					√				√				√					
7				√				√					√					√				√			
8		√					√			√						√				√					
9			√			√							√				√							√	
10				√						√				√				√						√	
11				√						√				√				√						√	
12			√					√			√							√						√	
13			√					√						√				√						√	
14				√			√						√					√						√	
15				√				√					√					√						√	
16			√						√		√							√			√				
17		√						√					√					√				√			
18				√			√						√					√			√			√	
19	√							√					√					√			√				
20				√			√						√					√						√	
21			√					√					√				√				√				
22				√				√					√					√						√	
23			√					√					√					√				√			
24			√					√					√					√				√			
25				√				√					√					√						√	
26				√				√					√			√			√			√			
27			√						√		√							√			√				
28			√					√						√				√					√		
29			√					√					√					√				√			
30				√				√					√					√				√		√	
Jumlah	1	7	10	12	0	2	7	8	9	4	1	5	12	9	3	2	3	10	10	5	4	6	6	4	

Nomor Respon	C. Indikator RESPONSIBILITAS																								
	Nomor Pernyataan																								
	1					2					3					4					5				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1			√				√						√					√					√		
2		√						√			√					√							√		
3		√						√				√					√				√				
4				√			√					√					√					√			
5				√				√					√					√					√		
6		√					√				√							√					√		
7				√				√			√					√							√		
8		√						√				√						√					√		
9		√					√						√						√				√		
10					√			√						√					√					√	
11					√			√						√					√					√	
12					√			√					√						√			√			
13					√				√			√							√				√		
14					√			√						√					√				√		
15					√			√						√					√			√			
16				√				√					√						√				√		
17			√						√			√							√				√		
18			√				√						√						√	√					
19			√						√					√				√					√		
20			√				√							√					√			√			
21				√					√			√							√					√	
22			√						√			√							√			√			
23				√				√					√						√			√			
24				√				√					√				√						√		
25				√					√					√					√				√		
26				√					√				√						√				√		
27			√						√				√						√				√		
28				√					√					√					√				√		
29				√				√						√					√				√		
30				√					√					√					√			√			
Jumlah	0	5	7	<sup>12</sup>	6	0	6	<sup>14</sup>	7	3	3	7	5	9	6	3	3	<sup>10</sup>	<sup>12</sup>	2	2	<sup>11</sup>	7	9	1

Nomor Respon	D. Indikator AKUNTABILITAS																								
	Nomor Pernyataan																								
	1					2					3					4					5				
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1			√				√						√			√						√			
2	√						√				√						√					√			
3		√					√				√					√						√			
4		√					√				√					√						√			
5			√					√				√					√				√				
6			√					√				√					√					√			
7			√				√					√					√					√			
8	√						√				√						√				√				
9				√				√				√						√				√			
10					√				√				√				√						√		
11				√				√					√					√					√		
12				√					√				√						√				√		
13			√							√				√			√						√		
14		√					√						√				√						√		
15			√					√					√					√					√		
16		√							√					√					√				√		
17					√			√						√				√					√		
18		√						√					√					√					√		
19					√				√					√				√				√			
20		√						√						√				√					√		
21			√				√						√				√						√		
22				√			√						√					√					√		
23			√					√					√						√					√	
24				√					√					√					√					√	
25				√				√						√					√					√	
26			√						√					√					√					√	
27			√					√					√						√					√	
28				√						√			√					√						√	
29					√			√					√				√					√			
30		√				√						√					√						√		
Jumlah	2	7	10	7	4	1	9	12	6	2	1	10	12	7	0	2	7	14	5	2	2	8	11	9	0

### Lampiran 3 : Identitas Responden

Responden	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Pendidikan	Pekerjaan	Status Pernikahan	Agama
1	L	57	SPG	Guru	Nikah	Kristen Protestan
2	P	40	SMA	Petani	Nikah	Kristen Protestan
3	P	47	SD	Petani	Nikah	Kristen Protestan
4	L	42	SMP	Petani	Nikah	Kristen Protestan
5	P	37	SMP	Petani	Nikah	Kristen Protestan
6	L	34	S1	Petani	Nikah	Kristen Protestan
7	L	31	SMA	Belum Kerja	Nikah	Kristen Protestan
8	L	38	S1	Petani	Nikah	Kristen Protestan
9	L	43	S1	PNS	Nikah	Kristen Protestan
10	L	41	S1	PNS	Nikah	Kristen Protestan
11	L	51	S1	Mantri	Nikah	Kristen Protestan
12	L	52	SMP	Pendeta	Nikah	Kristen Protestan
13	L	42	SMA	Petani	Nikah	Kristen Protestan
14	L	48	SMP	Petani	Nikah	Kristen Protestan
15	L	39	SMA	Petani	Nikah	Kristen Protestan
16	L	49	S1	PNS	Nikah	Kristen Protestan
17	L	51	SMA	Petani	Nikah	Kristen Protestan
18	L	55	S1	Guru	Nikah	Kristen Protestan
19	P	31	SMP	Belum Kerja	Nikah	Kristen Protestan
20	P	35	SMA	Petani	Nikah	Kristen Protestan
21	L	40	S1	Mantri	Nikah	Kristen Protestan
22	L	32	SMK	Petani	Nikah	Kristen Protestan
23	L	42	S1	Guru	Nikah	Kristen Protestan
24	L	50	SMA	Petani	Nikah	Kristen Protestan
25	P	33	SMP	Petani	Nikah	Kristen Protestan
26	L	49	S1	PNS	Nikah	Kristen Protestan
27	L	60	SMA	Petani	Nikah	Kristen Protestan
28	L	51	S1	Belum Kerja	Nikah	Kristen Protestan
29	L	49	SMA	Petani	Nikah	Kristen Protestan
30	L	26	S1	Belum Kerja	Nikah	Kristen Protestan

## Lampiran : Dokumentasi Penelitian

### Kantor Kampung Oyi



BERSAMA RESPONDEN







DALAM KANTOR KAMPUNG OYI



## BIODATA



NUIT WANIMBO, NIM. 2017 10 075. Lahir di Oyi pada tanggal 5 Mei 1998. Merupakan anak bungsu dari 3 bersaudara dan beragama Kristen Protestan. Ayah bernama Musa Wanimbo dan Ibu bernama Sandalina Yigibalom. Orang tua beragama Kristen Protestan. Pekerjaan Ayah adalah Hamba Tuhan dan ibu sebagai Ibu Rumah Tangga. Pendidikan formil Penulis : Menyelesaikan pendidikan dasar di SD INPRES Tiom pada tahun 2011. Lulus dari SMP Negeri 1 Tiom pada tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Tiom dan lulus pada tahun 2017. Kemudian pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan tinggi ke Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena yang sekarang telah menjadi Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena dan diterima sebagai mahasiswa pada Program Studi Ilmu Pemerintahan dengan status mahasiswa murni.