

**KINERJA APARAT KAMPUNG PARELA
DISTRIK KURIMA KABUPATEN YAHUKIMO**

SKRIPSI

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



oleh,

YULI HESEGEM

NIM 2018-10-136

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

HALAMAN PERSETUJUAN

KINERJA APARAT KAMPUNG PARELA DISTRIK KURIMA KABUPATEN YAHUKIMO

Identitas Penulis,

NAMA : YULI HESEGEM

NIM : 2018-10-136

PROGRAM STUDI : ILMU PEMERINTAHAN

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : 06 September 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

H.MUHAMMAD ALI,S.Sos,M.Si

NIDN. 1417056701

SOLTAN TAKDIR,ST.M.Si

NIDN.1214018301

Mengetahui :

Ketua Program Studi

SAHRAIL ROBO,S.Sos, M.Si

NIDN. 1425108601

HALAMAN PENGESAHAN

**KINERJA APARAT KAMPUNG PARELA
DISTRIK KURIMA KABUPATEN YAHUKIMO**

Telah dipertahankan skripsi ini di depan panitia ujian skripsi

Pada hari Jumat tanggal 17 September 2021

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

H.MUHAMMAD ALI,S.Sos.,M.Si
NIDN. 1417056701

SOLTAN TAKDIR,ST.,M.Si
NIDN. 1214018301

Anggota

Anggota

SITI KHIKMATUL RIZQI,S.IP.,M.Si
NIDN. 1201037702

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

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

KATA PENGANTAR

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

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

1. Bapak Dr.H.Rudihartono Ismail, M.Pd selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena
2. Bapak H.Muhammad Ali,S.Sos.,M.Si dan Bapak Soltan Takdir, ST,M.Si selaku pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran
3. Bapak Sahrail Robo,S.Sos.,M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan.
4. 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 yang telah membantu penulis selama menekuni studi
5. Bapak Timothius Wetipo selaku Kepala Kampung Parela yang telah memberikan ijin, rekomendasi dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian
6. Orangtuaku tercinta Ayahanda Hulwene Hesegem dan Ibu Silum Heselo yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu,

yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

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

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

Wamena, Agustus 2021

Penulis,

YULI HESEGEM
NIM. 2018-10-136

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAKSI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori	8
1. Pengertian peranan	8
2. Dinas Perhubungan Darat.....	10
3. Peran Dinas Perhubungan Darat	12
4. Pengertian Lalu Lintas	15
5. Ruang lingkup Dinas Perhubungan	18
6. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan	19
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Definisi Operasional	22
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	23
BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	25
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
B. Jenis Penelitian	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Instrumen Penelitian	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisa Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Hasil Penelitian	29
1. Keadaan Lokasi Penelitian	29
2. Keadaan Responden	38
3. Analisa Data	42
B. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

ABSTRAKSI

YULI HESEGEM (NIM. 2018-10-136) “*Kinerja Aparat Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo*”. (Pembimbing : H. Muhammad Ali dan Soltan Takdir).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Aparat Kampung Parela Kabupaten Yahukimo. Penelitian ini merupakan variabel mandiri dengan indikatornya : responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penarikan sampel, penulis menggunakan total sampel, dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif kuantitatif dengan menggunakan skor maksimum dan skor minimum.

Berdasarkan pada hasil penelitian dilakukan tentang kinerja Aparat Kampung Parela diperoleh skor rata-rata variabel sebesar 69,41 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari indikator responsivitas dengan skor 71,25; indikator responsibilitas dengan skor 67,5; indikator akuntabilitas dengan skor 69,5.

Kata kunci : *Kinerja, Aparat Kampung*

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Interpretasi nilai skor	33
Tabel 4.1	Keadaan responden berdasarkan pendidikan terakhir	38
Tabel 4.2	Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin	39
Tabel 4.3	Keadaan responden berdasarkan pekerjaan	39
Tabel 4.4	tanggapan responden tentang kepekaan terhadap keluhan masyarakat	40
Tabel 4.5	tanggapan responden tentang usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat.....	41
Tabel 4.6	tanggapan responden tentang sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat.....	42
Tabel 4.7	tanggapan responden tentang tingkat kehadiran aparat.....	43
Tabel 4.8	tanggapan responden tentang pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku	44
Tabel 4.9	tanggapan responden tentang kejelasan dan kepastian dalam pelayanan	44
Tabel 4.10	tanggapan responden tentang kelancaran pelayanan	45
Tabel 4.11	tanggapan responden tentang kedisiplinan aparat	46
Tabel 4.12	tanggapan responden tentang pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku	47
Tabel 4.13	tanggapan responden tentang kejelasan dan kepastian dalam pelayanan	48
Tabel 4.14	tanggapan responden tentang Memonitoring kegiatan.....	48
Tabel 4.15	tanggapan responden Mengevaluasi pelaksanaan program Pembangunan	49
Tabel 4.16	Skor rata-rata indikator responsivitas	51
Tabel 4.17	Skor rata-rata indikatorresponsibilitas	52
Tabel 4.18	skor rata- skor indikator akuntabilitas.....	54

Tabel 4.19 Hasil rata-rata skor variabel kinerja.....	55
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka konseptual penelitian	29
Gambar 4.1	Struktur organisasi Dinas Perhubungan	35

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data hasil penelitian
- Lampiran 2 Surat penelitian dari LP2M
- Lampiran 3 Surat rekomendasi dari Kepala Dinas Perhubungan
- Lampiran 4 Foto-foto hasil penelitian
- Lampiran 5 Biodata penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan/atau haktradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, untuk dapat mengemban amanat Undang-Undan penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut , maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, professional dan mampu berbuat lokal serta bersaing secara global. Dengan demikian pemerintah desa sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa, harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing.

Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah, pemerintahan desa merupakan unsur terdepan (ujung tombak) dalam pelayanan kepada masyarakat serta tempat strategis untuk keberhasilan semua program. Karena itu upaya untuk memperkuat desa (pemerintah desa dan lembaga kemasyarakatan) merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah (Widjaja, 2003:67). Sehingga penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Desa dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pembentukan desa harus memenuhi persyaratan , diantaranya jumlah penduduk, luas wilayah, bagian wilayah kerja perangkat dan sarana serta prasarana pemerintahan.

Berkaitan dengan hal tersebut, ini mengisyaratkan bahwa dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dapat dijalankan oleh aparatur desa, karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang professional (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Bab I Pasal 2)

Seiring dengan perkembangan masyarakat tersebut, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, tepat, sangat diperlukan oleh masyarakat. Aparatur yang berada di tengah-tengah masyarakat tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri secara berdaya dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 72 tahun 2005 tentang Desa yang ditetapkan pada tanggal 30 Desember 2005 Pasal 1 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintahan desa terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa. Perangkat Desa terdiri dari aparat desa dan perangkat desa lainnya. Sedangkan yang dimaksud dengan pemerintahan desa adalah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Badan Permusyawaratan Desa adalah lembaga legislasi dan pengawasan dalam hal pelaksanaan peraturan desa, anggaran dan pendapatan belanja desa dan keputusan kepala desa. BPD berkedudukan sejajar dan menjadi mitra pemerintah desa. Sementara kedudukan aparat desa menjadi sangat penting dalam membantu pelaksanaan Tugas kepala desa.

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan nasional, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakatnya. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan pedas terhadap kinerja pemerintah yang sering dikemukakan secara langsung (demonstrasi) maupun secara tidak langsung. Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintah terendah yaitu pemerintah desa. Pentingnya sikap aparat desa dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi pemerintah tidak terlepas dari sikap dalam jiwa manusia yang sangat kuat mempengaruhi segala keputusan yang diambilnya. Ini berarti bahwa aparat pemerintah desa sebagai pendukung utama penyelenggaraan pemerintahan harus mampu menjalankan tugas dan fungsi yang diembannya.

Kinerja aparatur pemerintah yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi pemerintahan dalam

penyelenggaraan pemerintahan dan melaksanakan kegiatan pembangunan. Profesionalisme aparatur saat bekerja sangat penting, agar kinerjanya maksimal dan memuaskan, sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan merupakan serangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah beserta aparturnya untuk memenuhi hal-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat.

Kampung Parela merupakan salah satu kampung di Distrik Kurima kabupaten Yahukimo. Mempunyai aparatur pemerintah sebanyak enam (6) orang ditambah anggota Badan Musyawarah Kampung (BMK) sebanyak 7 orang. Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara dengan masyarakat, ditemukan keluhan masyarakat terhadap kinerja pemerintah desa, yaitu aparat pemerintah yang kurang disiplin dalam hal kehadiran dan jam kerja, yang membuat masyarakat kesulitan dalam menemui aparat. Masyarakat yang membutuhkan pelayanan harus menunggu karena ketiadaan aparat di kantor kampung.

Kinerja aparat kampung terlihat dari responsivitas yang ditunjukkan kepada masyarakat dalam melakukan pelayanan. Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat serta mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Kinerja aparat pemerintah di Kampung Parela dalam penyelenggaraan pemerintah, kurang tersusun dan terarah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Yang ditunjukkan dari pelayanan yang lambat, berbelit-belit dan tidak tepat waktu. Kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah Kampung Parela masih rendah, dibuktikan dengan tingkat pendidikan aparatur yang pada umumnya tidak bersekolah dan hanya lulus sekolah dasar. Tingkat pendidikan kepala kampung hanya lulusan Sekolah Dasar (SD), Sekretaris kampung lulusan

Sekolah Menengah Atas (SMA), dan aparat pemerintah lainnya, 2 orang tidak bersekolah dan 2 orang lulusan Sekolah Dasar (SD), sedangkan seluruh anggota BMK tidak bersekolah.

Responsibilitas adalah ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Tingkat responsibilitas mengenai kejelasan prosedur pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, kepastian dalam memberikan pelayanan. Aparat Kampung Parela jarang berada di Kantor kampung, sehingga masyarakat yang membutuhkan pelayanan harus datang ke rumah aparat. Aparat kampung kurang tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, masyarakat sering mengeluh karena kinerja aparat pemerintah yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat.

Akuntabilitas menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Aparat Kampung Parela kurang melakukan pengawasan dan evaluasi pembangunan infrastruktur di kampung, seperti melihat pembangunan infrastruktur apa yang dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga terlihat kurangnya pembangunan di kampung. Tidak adanya kebijakan dan informasi kegiatan pembangunan infrastruktur yang disampaikan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian dan gejala di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Kinerja Aparat Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo**”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini dibatasi pada variabel kinerja aparat pemerintah dengan dibatasi

pada indikator : 1). responsivitas, 2). tanggung jawab dan 3). akuntabilitas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah : Bagaimanakah kinerja Aparat Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja aparatur pemerintahan di Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

a. Kegunaan teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang kinerja aparatur pemerintah dengan segala aspeknya dan lebih khusus tentang kinerja aparatur pemerintah di Kampung Parela Distrik Kurima.

b. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi aparatur pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik. Dan bagi peneliti sebagai bahan pengetahuan dalam mengembangkan ilmu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Menurut Menurut Kamus Bahasa Indonesia (1994:503), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Kinerja berasal dari Bahasa Inggris yaitu *job performance* atau *actual performance* yang diartikan dalam Bahasa Indonesia sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2002:22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Rivai (2006:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi/instansi.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak pimpinan dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya yang berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut Timple (1993:3), pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penampilan kerja seorang pegawai terhadap organisasi di mana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Seperti pada rumus *performance* Larry L. Cumming dan Donald P. Schwab (Dubrin, 1984 :81) :

$$\mathbf{P = E \times A;}$$

$P = performance$
 $E = effort$
 $A = ability$

Dari rumus di atas dapat diketahui bahwa dengan usaha yang gigih dan didukung oleh kemampuan yang memadai, maka seseorang akan memberikan kinerja terbaiknya. Namun tidak semua orang mempunyai kemampuan yang sama, kemampuan di sini di antaranya kemampuan mengatasi masalah dan kemampuan untuk berkeaktivitas.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya. Maka peningkatan kinerja pegawai adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara :

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000: 67) yang merumuskan bahwa :

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut *performance appraisal* (penilaian kinerja).

Menurut Sinambela (2010:136), kinerja berasal dari kata *performance* yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Lijan Sinambela (2010:137) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Whittmore (Sinambela, 2010:138) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawainya. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Effendi (2006:237) kinerja pada dasarnya berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja.

Bernardin dan Russel (Ruky, 2002:15) memberikan pengertian kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

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

Menurut Ilyas (1999:99) kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut Tangkilisan (2005:175), kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Menurut Keban (2004:93) menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2. Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Dwiyanto (Pasolong, 2006:50) untuk mengukur kinerja pegawai yakni menggunakan responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja aparat pemerintah desa.

Kinerja birokrasi dapat dilihat melalui berbagai dimensi, seperti dimensi responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

a. Responsivitas

Responsivitas merupakan indikator kinerja yang berorientasi pada proses. Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat dapat dikatakan bahwa responsivitas ini mengukur daya tanggap birokrasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan pengguna jasa, responsivitas sangat diperlukan dalam pelayanan public karena hal tersebut merupakan bukti kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat serta mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Menurut Dwiyanto (2006:51) responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi public dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas memiliki persamaan arti dengan daya tanggap. Responsivitas juga dapat digunakan untuk melihat apakah suatu organisasi public dapat dikatakan berhasil atau tidak.

Hal ini sesuai dengan konsep responsivitas menurut Blanchard (Supriyono,2001:20) mengemukakan bahwa responsivitas atau daya tanggap adalah istilah populer yang digunakan dalam lingkup organisasi bisnis, dan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk membantu pelanggan dalam memberikan jasa pelayanan dengan cepat. Responsivitas juga harus dimiliki oleh pemerintah pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Hormon (1995), responsivitas adalah kemampuan pemerintah (organisasi) untuk mengenali kebutuhan, menyusun agenda dan prioritas, mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas

menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan dengan kebutuhan masyarakat. Semakin banyak kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi public, responsivitas semakin baik.

Dilulio (1994) mengatakan bahwa responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat dapat dikatakan bahwa responsitas ini mengukur daya tanggap birokrasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan pengguna jasa. Responsivitas sangat diperlukan dalam pelayanan public karena hal tersebut merupakan bukti kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program. Organisasi yang mempunyai responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek juga (Osborne dan Plastrik, 2000).

Dengan demikian responsivitas dapat diartikan sebagai daya tanggap pemerintah yang ditunjukkan melalui kepekaan dan kemampuan dalam menghadapi keluhan dan kebutuhan masyarakat sebagai penerima pelayanan.

b. Responsibilitas

Responsibilitas adalah ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Responsibilitas organisasi merujuk pada kesesuaian pelaksanaan kerja organisasi dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku dan bertanggung jawab.

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi public itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit atau implisit.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, pemerintah desa bertanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang sudah dipercayakan kepada masing-masing bagian dalam unsur pemerintahan desa yang dibebankan sebagai wujud tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang yang telah dipercayakan kepada setiap aparat pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik di Indonesia dalam pengelolaan administrasi public dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan perwujudan tanggung jawab pemerintah terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat modern Indonesia dalam mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945.

Dalam kaitannya dengan tanggung jawab, dilihat apakah pelaksanaan kerja aparat desa sudah sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku. Tingkat tanggung jawab mengenai kejelasan prosedur pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, kepastian dalam memberikan pelayanan. Aparat pelaksana pelayanan diharapkan dapat tanggap dan bertanggung jawab dengan tugas serta tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan. Pihak pelaksana pelayanan harus bisa menjelaskan secara rinci prosedur persyaratan yang harus dilengkapi dalam kepengurusan segala hal menyangkut administrasi.

Kejelasan dan kepastian dalam pelayanan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi masyarakat. Oleh karena itu, aparat pelaksana pelayanan diharapkan dapat tanggap dan bertanggungjawab dengan tugas serta tanggung jawabnya sebagai pemberi pelayanan. Pihak pelaksana pelayanan harus bisa menjelaskan secara rinci prosedur serta persyaratan yang harus

dilengkapi dalam kepengurusan segala hal yang menyangkut administrasi kependudukan.

Demi kelancaran pelayanan, aparat pemerintah harus mengupayakan sikap dan kemampuan mereka dalam melayani masyarakat dengan cara meningkatkan kedisiplinan terhadap prosedur sesuai dengan standar yang berlaku.

c. Akuntabilitas

Akuntabilitas menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Laporan penyelenggaraan pemerintahan desa adalah laporan semua kegiatan berdasarkan kewenangan desa yang ada, serta tugas-tugas dan kewenangan dari pemerintah. Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan sebuah mekanisme monitoring dan evaluasi pembangunan infrastruktur di desa yang harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintahan (desa) merupakan sebuah mekanisme monitoring dan evaluasi pembangunan infrastruktur di desa yang harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Dipertanggungjawabkan dimaksud dengan menginformasikan laporan pembangunan infrastruktur di desa kepada masyarakat adalah memberikan informasi berupa pokok-pokok kegiatan pembangunan infrastruktur yang disampaikan secara lisan maupun tulisan.

Pemerintah desa juga mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan tersebut kepada Bupati melalui Kepala Distrik dan memberikan laporan pertanggungjawaban kepada Badan Musyawarah Kampung (BMK), dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kritis atas laporan pertanggungjawaban pemerintah desa, dan BMK

berkewajiban untuk menyampaikan untuk menyampaikan laporan penyelenggaraan pemerintah desa kepada masyarakat berupa selebaran yang ditempelkan pada papan pengumuman atau diinformasikan secara lisan dalam berbagai pertemuan dengan masyarakat desa menyangkut penyelenggaraan pemerintahan selama satu tahun berjalan.

Akuntabilitas pemerintah desa dalam hal ini adalah kesesuaian pelaksanaan pembangunan infrastruktur dan penilaian laporan pertanggungjawaban pemerintahan desa tersebut atas segala kegiatan pembangunan apakah sesuai dengan kehendak masyarakat.

3. Manfaat Pengukuran Kinerja

Adapun manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan prestasi pegawai
Pegawai dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya valuasi tersebut.
- 2) Standar kompensasi yang layak
Dari hasil prestasi pegawai dalam sebuah evaluasi, seorang pemimpin dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak harus diberikan pada pegawai.
- 3) Penempatan pegawai
Dari hasil kinerja pegawai dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan pegawai.
- 4) Pelatihan dan pengembangan
Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang negatif maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan pengembangan, baik untuk pegawai baru maupun pegawai senior. Namun hasil yang baik atau positif hendaknya tidak membuat

organisasi tidak berbesar hati dulu, karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi pegawai.

5) Jenjang karir

Pemimpin dapat menyusun jalur karir pegawai sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan pegawai.

6) Penataan staf

Hasil kinerja yang baik atau buruk, mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia di dalam organisasi.

7) Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan pegawai, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir, dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8) Kesalahan desain pekerjaan

Adanya indikasi hasil evaluasi kinerja yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak atau kurang cocok pada pekerjaan.

9) Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi pegawai bisa didapat apabila pemimpin melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi pegawai yang menunjukkan kinerja bagus.

10) Tantangan eksternal

Penilaian kinerja juga tergantung dari faktor lain; seperti kepentingan pribadi, kondisi financial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan pegawai, dan sebagainya.

4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Whittaker (1993:24), pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi.

Untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan organisasi, maka seluruh aktivitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat dan dampak program organisasi.

Pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk :

- a) Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
- b) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
- c) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
- d) Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati
- e) Menjadi alat komunikasi antar pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
- f) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g) Membantu memahami proses kegiatan organisasi
- h) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif

- i) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- j) Mengungkap permasalahan yang terjadi

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Sehingga penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dari proses perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan di organisasi. (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002:195).

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) :

1) Kesetiaan

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

2) Kejujuran

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

3) Kedisiplinan

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

4) Kreativitas

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

5) 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.

6) Kepemimpinan

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

7) Kepribadian

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

8) Prakarsa

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

9) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyatukan dan menyelaraskan bermacam – macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

10) Tanggung Jawab

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

6. Aparat Pemerintah

Kata aparat sering artikan sebagai pegawai negeri atau pegawai negara. Padahal arti kata itu lebih luas, sebab menyangkut seperangkat sistem yang digunakan oleh penguasa/pemerintah untuk mengelola kekuasaannya atau semua perangkat yang digunakan oleh pemerintah untuk menerapkan kekuasaan pada masyarakat. Oleh karena itu, seandainya aparat diartikan sebagai pegawai sekalipun, maka tidak hanya meliputi pegawai yang berstatus pegawai negeri melainkan pegawai yang bukan pegawai negeri juga sepanjang terlibat dalam kegiatan pemerintahan.

Aparatur adalah orang-orang yang menjalankan roda pemerintahan. Aparatur memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Peranan aparatur tersebut sesuai dengan tuntutan jaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Aparatur yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Salman (2004:169), menjelaskan bahwa aparat pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku. Pengertian mengenai aparat tersebut adalah sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan kemampuannya, di bidangnya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang ada. Berkewajiban dalam melayani setiap warga negara untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya.

7. Desa

Desa atau *udik*, menurut definisi secara universal adalah sebuah aglomerasi permukiman di area pedesaan (rural). Di Indonesia, istilah desa adalah pembagian wilayah administratif di bawah kecamatan yang dipimpin oleh kepala desa. Sejak diberlakukannya otonomi daerah istilah desa tersebut dapat disebut dengan nama lain misalnya di Papua dengan istilah kampung. Begitu pula dengan segala istilah dan institusi di desa dapat disebut dengan nama lain sesuai dengan karakteristik adat istiadat desa tersebut. Hal ini merupakan salah satu pengakuan dan penghormatan pemerintah terhadap asal usul dan adat istiadat setempat.

Desa adalah wilayah yang penduduknya saling mengenal, hidup bergotong royong, memiliki adat istiadat yang sama, dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan masyarakatnya. Desa merupakan garda depan dari sistem pemerintahan Republik Indonesia yang keberadaannya merupakan ujung tombak dari pelaksanaan kehidupan yang demokratis di daerah. Peranan masyarakat desa sesungguhnya merupakan cerminan atas sejauhmana ukuran demokrasi diterapkan dalam pemerintah desa sekaligus merupakan ujung tombak implementasi kehidupan demokrasi setiap warganya.

Tinjauan tentang desa banyak ditemukan dalam Undang-Undang maupun peraturan pemerintah. Sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa yang memberikan penjelasan mengenai desa yang dikemukakan sebagai berikut dalam Pasal 1 Ayat (1) : Desa adalah desa dan desa adat yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul,

dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia.

8. Pemerintahan Desa

Menurut Kamus Wikipedia Bahasa Indonesia, pemerintah secara etimologi berasal dari kata perintah yang berarti suatu individu yang memiliki tugas sebagai pemberi perintah. Definisi dari pemerintahan adalah suatu lembaga yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang mengatur suatu masyarakat yang memiliki cara dan strategi yang berbeda-beda dengan tujuan agar masyarakat tersebut dapat tertata dengan baik. Begitupun dengan keberadaan pemerintahan desa yang telah dikenal lama dalam tatanan pemerintahan di Indonesia bahkan jauh sebelum Indonesia merdeka.

Menurut Syafiie (2011:24) secara etimologi pemerintahan dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Perintah berarti melakukan pekerjaan menyuruh. Yang berarti di dalamnya terdapat dua pihak, yaitu memerintah memiliki wewenang dan yang diperintah memiliki kepatuhan akan keharusan.
- b) Setelah ditambah awalan pe, menjadi pemerintah yang berarti badan yang melakukan kekuasaan memerintah
- c) Setelah ditambah lagi akhiran an, menjadi pemerintahan, berarti perbuatan, cara, hal atau urusan dari badan yang memerintah tersebut.

Dalam Syafiie (2011:20) pemerintahan memiliki dua arti yakni dalam arti luas dan dalam arti sempit. Pemerintahan dalam arti luas yang disebut regering atau government yakni pelaksanaan tugas seluruh badan-badan, lembaga-lembaga dan petugas-petugas yang disertai wewenang mencapai tujuan negara

Arti pemerintahan meliputi kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif atau alat-alat kelengkapan negara yang lain yang juga

bertindak untuk dan atas nama negara. Sedangkan pemerintahan dalam arti sempit yakni mencakup organisasi fungsi-fungsi yang menjalankan tugas pemerintahan. Titik berat pemerintahan dalam arti sempit ini hanya berkaitan dengan kekuasaan yang menjalankan fungsi eksekutif saja.

Menurut Hadjon (2008:270), pemerintahan dapat dipahami melalui dua pengertian, disatu pihak dalam arti fungsi pemerintahan (kegiatan memerintah), di lain pihak dalam arti organisasi pemerintahan (kumpulan dari kesatuan-kesatuan pemerintahan). Fungsi pemerintahan ini secara keseluruhan terdiri dari berbagai macam tindakan-tindakan pemerintahan, keputusan-keputusan, ketetapan-ketetapan yang bersifat umum, tindakan-tindakan hukum perdata dan tindakan-tindakan nyata.

Pemerintah berasal dari kata perintah yang berarti menyuruh melakukan sesuatu. Syafiie (2011:23) mengatakan pemerintah itu merupakan satuan anggota yang paling umum yang :

- a) Memiliki tanggung jawab tertentu untuk mempertahankan sistem yang mencakupnya
- b) Monopoli praktis mengenai kekuasaan paksaan

Pemerintahan diartikan sebagai sekumpulan orang-orang yang mengelola kewenangan-kewenangan, melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan serta pembangunan masyarakat dari lembag-lembaga di mana mereka ditempatkan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah . Penelitian terdahulu disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Referensi
1	Chritina Dewi, Ismail Sumampouw, Frans Singkoh	Kinerja Aparat Desa Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa Tinompu Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara.	Hasil penelitian ditinjau dari tiga indikator diantaranya : responsivitas yang dilihat dari kemampuan aparat desa untuk mengenali kebutuhan masyarakat dinilai belum cukup baik karena adanya sarana dan prasarana yang belum terpenuhi. Responsibilitas adalah ukuran apakah kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dinilai sudah cukup baik sudah sesuai standar prosedur. Akuntabilitas, kesesuaian pelaksanaan pembangunan infrastruktur dengan penilaian laporan pertanggungjawaban pemerintah desa	Jurnal.prod Ilmu Pemerintah Fispol Unstrat Vol.2 No.2 2012

			<p>sangat baik karena selalu dapat dipertanggungjawabkan kepada BPD, Bupati dan juga masyarakat dilihat dari realisasi APBDesa setiap tahunnya.</p>	
2	Rendra Risto Wuri, Markus Kaunang, Novie Revlie Pioh	Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Desa Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondouw	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga indikator kinerja yaitu produktivitas belum cukup dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas layanan sudah cukup baik, akuntabilitas dalam penerapan standar pelayanan di bidang administrasi kependudukan masih belum cukup baik, hal ini dilihat dari aturan dan norma serta etika pelayanan yang berkembang dalam masyarakat.</p>	Jurnal.unsrat vol.1 No.2 2014
3	Serpiner	Kinerja Pemerintah Desa Dalam Penyelenggara	<p>Hasil penelitian meunjukkan bahwa kinerja pemerintah ditinjau dari hasil</p>	Jurnal.pemerintahan Integratif Vol.4 No.2

		an Pemerintahan Di Desa Sempayang Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau	proses penyelenggaraan pemerintahan yang mengedepankan responsivitas merupakan kemampuan birokrasi dalam menampung aspirasi masyarakat dan merealisasikan aspirasi masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Responsibilitas merupakan apakah pelaksanaan birokrasi public sesuai dengan tugas dan fungsi masing- masing urusan. Akuntabilitas merupakan bentuk laporan pertanggungjawaban pemerintah desa kepada masyarakat di desa Sempayang disampaikan secara tulisan melalui media informasi.	2016
--	--	--	--	------

C. Definisi Operasional

Kinerja aparat pemerintahan di Kampung Parel Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh aparat pemerintahan di kampung Parel Distrik kurima Kabupaten Yahukimo

dalam kegiatan atau program pembangunan. dengan indikator yang diukur :

a. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan atau daya tanggap aparat kampung dalam mengenali kebutuhan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang dilihat dari tingkat kepekaan terhadap keluhan masyarakat, tingkat usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat, Sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat dan tingkat kehadiran aparat.

b. Responsibilitas

Responsibilitas adalah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang sudah dipercayakan, pelaksanaan kerja aparat kampung sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku, kejelasan dan kepastian dalam pelayanan dan kelancaran pelayanan dengan meningkatkan kedisiplinan.

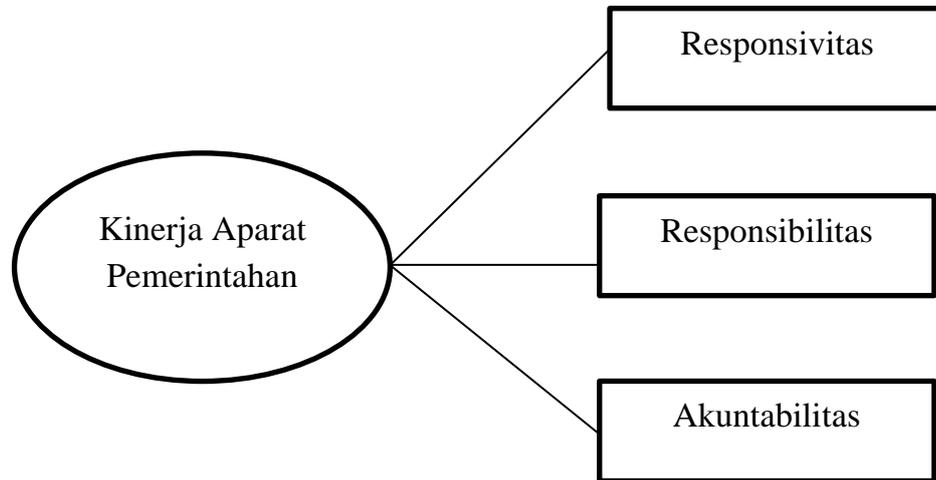
c. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban yang diberikan aparat kampung kepada masyarakat dalam bentuk lisan maupun tulisan tentang program pembangunan yang telah dilaksanakan dengan adanya laporan secara tertulis setiap akhir tahun, pemberian informasi kepada masyarakat mengenai kegiatan yang dilaksanakan, memonitoring kegiatan dan mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini, terlihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka penulis menganalisa kinerja Aparat Pemerintah Kampung Parela Distrik Kurima dengan indikatornya : responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo.

2. Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian dibutuhkan waktu \pm 2 bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008;11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan atas alasan bahwa permasalahan yang diteliti yaitu kinerja aparat pemerintahan kampung.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat di Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo sebanyak 67 KK (sumber data : Kampung Parela, 2021).

2. Sampel

Sugiyono (2008:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling/acak*. Menurut Sugiyono (2010:97) *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menghitung besarnya sample digunakan *formula slovin*. *Formula slovin* digunakan dalam penentuan jumlah sample jika jumlah populasinya relative besar/banyak. Adapun formula slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan oleh peneliti (persentase kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel dari populasi = 5 % /10 %)

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$n = \frac{67}{1 + (67 (0,1)^2)}$$

$$n \approx 40$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah 40 KK masyarakat di Kampung Parela.

D. Instrumen Penelitian

Menurut **Sugiyono** (2008:119) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah *Kuesioner* dengan menggunakan *skala likert*.

Menurut Sugiyono (2008:120) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

- | | |
|----------------------|--------|
| a. Sangat baik | skor 4 |
| b. Baik | skor 3 |
| c. Tidak baik | skor 2 |
| d. Sangat tidak baik | skor 1 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah pengumpulan data yang dilakukan dari berbagai sumber.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber primer ini berupa catatan hasil pembagian kuesioner kepada responden. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kantor distrik Yamo terkait dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

- a) Pengamatan (observasi)

Observasi yaitu teknik pengumpulan data primer dalam bentuk catatan tentang situasi dengan pengamatan langsung tentang kinerja aparat pemerintahan di Kampung Parela.

b) Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar/membagi daftar pertanyaan kepada responden tentang partisipasi politik masyarakat

c) Studi pustaka

Studi pustaka adalah suatu teknik pengumpulan data sekunder melalui perpustakaan, baik berupa buku-buku, diktat bahan kuliah dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Melalui analisa ini hasil penelitian diuraikan untuk memperoleh gambaran yang lengkap terhadap obyek penelitian.

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

Jumlah skor ideal (maksimum) = 4 x jumlah responden

Jumlah skor terendah (minimum) = 1 x jumlah responden

Skor maksimum 4 x 40 = 160

Skor minimum 1 x 40 = 40

Tabel 3.1

Tabel Hasil Penelitian

No.	Interval Jumlah Skor	Hasil Penelitian
1.	$120 < \text{skor rata-rata} \leq 160$	Sangat baik
2.	$80 < \text{skor rata-rata} \leq 120$	Baik
3.	$40 < \text{skor rata-rata} \leq 80$	Kurang baik
4.	$1 < \text{skor rata-rata} \leq 40$	Tidak baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

Kampung Parela merupakan salah satu kampung dari dua puluh satu (21) kampung yang ada di Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo. Kampung Parela merupakan pemekaran dari Kampung Wanem.

Pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi, luas wilayah yang mendukung, sarana yang memungkinkan, mendorong beberapa tokoh agama, masyarakat dan tokoh intelektual sebagai penggagas terbentuknya Kampung Parela.

Penyelenggaraan Pemerintahan Kampung Parela Distrik Kurima berpedoman pada Surat Keputusan Bupati Kabupaten Yahukimo dengan Nomor 05 Tahun 2006 tentang Pembentukan 51 Distrik dan 518 kampung di Kabupaten Yahukimo.

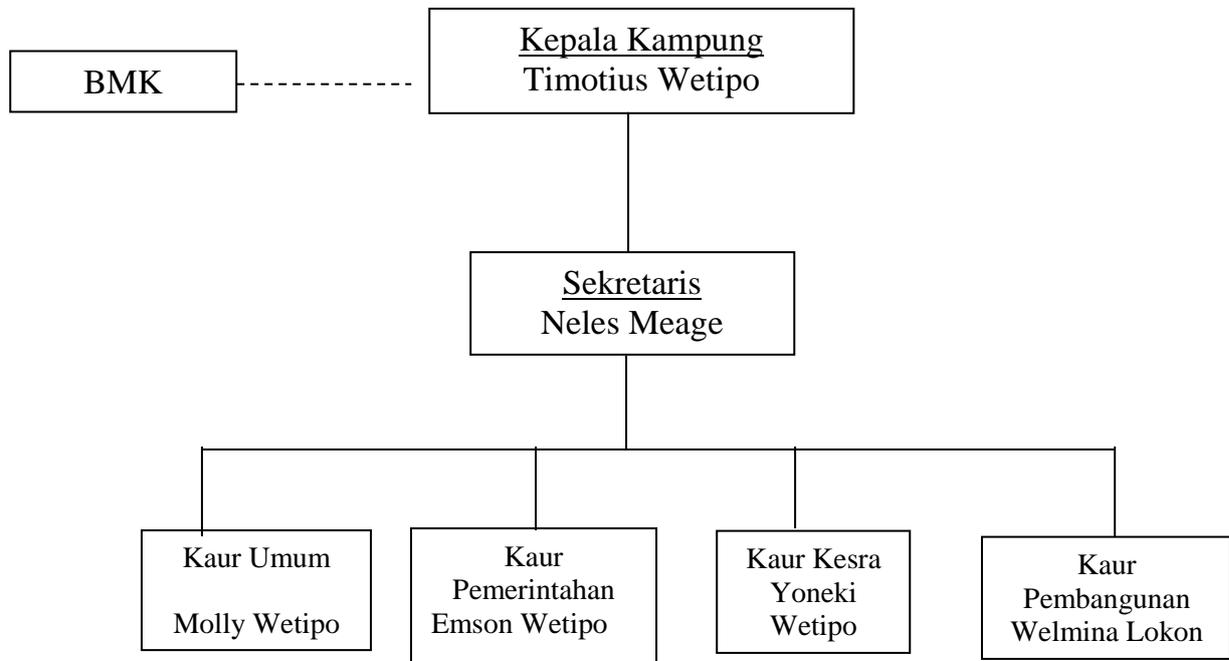
Kegiatan pembangunan dilakukan secara bergotong-royong oleh penduduk kampung Parela. Kampung Parela mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a) Bagian utara berbatasan dengan Kampung Yagarelo
- b) Bagian selatan berbatasan dengan Kampung Kilise
- c) Bagian barat berbatasan dengan Kampung Wanem
- d) Bagian timur berbatasan dengan Kampung Lukulema

Struktur organisasi pada Kampung Parela disajikan pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kampung Parela



Keterangan : ————— garis komando
----- garis koordinasi

Sumber data : Kantor Kampung Parela, 2021

f. Tugas, Kedudukan dan Fungsi Aparat Kampung

Kedudukan dan tugas Kepala Kampung yaitu menyelenggarakan rumah tangganya sendiri, merupakan penyelenggara dan penanggung jawab utama di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Dalam rangka penyelenggaraan kampung, urusan pemerintahan kampung termasuk pembinaan ketentraman dan ketertiban sesuai dengan Perundang-undangan dan menumbuhkan serta mengembangkan jiwa gotong – royong masyarakat sebagai sendi utama pelaksanaan

pemerintahan kampung (sumber data : Peraturan Daerah Kabupaten Yahukimo tahun 2010)

Tugas Kepala Kampung dijabarkan sebagai berikut :

- a) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan kampung berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BMK
- b) Mengajukan rancangan peraturan kampung
- c) Menetapkan peraturann kampung yang telah mendapat persetujuan bersama BMK
- d) Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan kampung mengenai APB kampung untuk dibahas dan ditetapkan bersama BMK
- e) Membina kehidupan masyarakat kampung
- f) Membina perekonomian kampung
- g) Mengkoordinasikan pembangunan kampung secara partisipatif
- h) Mewakili kampungnya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- i) Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Kewajiban kepala kampung, adalah sebagai berikut :

- a) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Republik Indonesia
- b) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat
- c) Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat
- d) Melaksanakan kehidupan demokrasi
- e) Melaksanakan prinsip tata pemerintahan kampung yang bersih dan bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme

- f) Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan kampung
- g) Menaati dan menegakkan seluruh peraturan perundang-undangan
- h) Menyelenggarakan administrasi pemerintahan kampung yang baik
- i) Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan kampung
- j) Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan kampung
- k) Mendamaikan perselisihan masyarakat di kampung
- l) Mengembangkan pendapatan masyarakat di kampung
- m) Membina, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat
- n) Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di kampung
- o) Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup

Selain itu, kewajiban kepala kampung untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan kampung kepada Bupati/walikota, memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada BMK, serta menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan kampung kepada masyarakat.

Sekretaris berkedudukan sebagai pembantu dan berada di bawah kepala kampung. Sekretaris kampung mempunyai tugas membantu kepala kampung dibidang pembinaan dan pelayanan teknis administrasi. Sekretaris kampung mempunyai tugas :

- a) Melakukan koordinasi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh unsur teknis dan wilayah
- b) Melaksanakan pembinaan dan pelayanan teknis administrasi pemerintah kampung dan kemasyarakatan

- c) Melaksanakan urusan keuangan, perlengkapan, rumah tangga kampung, surat-menyurat dan kearsipan
- d) Mengumpulkan, mengevaluasi dan merumuskan data dan program untuk pembinaan dan pelayanan masyarakat
- e) Menyusun laporan pemerintah kampung
- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala kampung
- g) Dalam melaksanakan tugasnya, sekretaris kampung dibantu 2 orang staf, yaitu staf umum dan staf keuangan

Unsur teknis, berada di bawah kepala kampung dan bertanggung jawab kepada kepala kampung. Unsur teknis dipimpin oleh seorang Kepala Urusan (KAUR). Unsur teknis terdiri dari :

- 1) Urusan pembangunan
- 2) Urusan kesejahteraan rakyat
- 3) Urusan pemerintahan

2. Keadaan Responden

Keadaan responden pada penelitian ini disajikan pada tabel-tabel berikut :

- a) Keadaan reaponden berdasarkan pendidikan terakhir

Keadaan responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Keadaan responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	Sarjana (S1)	4	10
2.	D 3	-	0
3.	SMA	11	27,5
4.	SMP	8	20
5.	SD	15	37,5

6.	Tidak Sekolah	12	30
Jumlah		40	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas terlihat bahwa responden dengan pendidikan Sarjana (SI) sebanyak 4 orang (10 persen), SMA sebanyak 11 orang (27,5 persen) responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 8 orang (20 persen), SD sebanyak 15 orang (37,5 persen) dan yang tidak bersekolah sebanyak 12 orang (30 persen).

b) Keadaan reaponden berdasarkan jenis kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	28	70
2.	Perempuan	12	30
Jumlah		40	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah terbanyak yaitu sebanyak 28 orang (70 persen) dan jenis kelamin perempuan jumlah paling sedikit yaitu 12 orang (30 persen).

c) Keadaan responden berdasarkan pekerjaan

Keadaan responden berdasarkan pekerjaan disajikan pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Keadaan responden berdasarkan pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1.	ASN/guru	3	7,5
2.	Aparat Kampung	12	30
3.	Peternak/petani	14	35
4.	Swasta	5	12,5
5.	Tidak bekerja	6	15
Jumlah		40	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas terlihat bahwa responden dengan pekerjaan sebagai ASN/guru sebanyak 3 orang (7,5 persen), Aparat Kampung sebanyak 12 orang (30 persen), peternak/petani sebanyak 14 orang (35 persen), swasta sebanyak 5 orang (12,5 persen) dan responden yang tidak bekerja sebanyak 6 orang (15 persen).

3. Analisa Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Aparat di Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo dengan cara pengamatan dan pembagian kuesioner kepada responden, dengan variabel kinerja Aparat Kampung dengan indikatornya : responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

a. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan atau daya tanggap aparat kampung dalam mengenali kebutuhan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang dilihat dari tingkat kepekaan terhadap keluhan masyarakat, tingkat usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat, Sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat dan tingkat kehadiran aparat.

1) Kepekaan terhadap keluhan masyarakat

Tanggapan responden tentang kepekaan terhadap keluhan masyarakat disajikan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4

Tanggapan responden tentang kepekaan terhadap keluhan masyarakat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	5	20
2.	Baik	3	5	15
3.	Kurang baik	2	12	24
4.	Tidak baik	1	18	18
Nilai			40	77

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas diperoleh skor sebesar 77 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 5 orang dengan skor 20 ; responden yang menjawab baik sebanyak 5 orang dengan skor 15; yang menjawab kurang baik sebanyak 12 orang dengan skor 24 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 18 orang dengan skor 18.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepekaan terhadap keluhan masyarakat kurang baik.

- 2) Usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat

Tanggapan responden tentang usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat disajikan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan responden tentang usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
----	------------------	------	-----------	------------

1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	4	12
3.	Kurang baik	2	13	26
4.	Tidak baik	1	21	21
Nilai			40	67

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas diperoleh skor sebesar 67 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 2 orang dengan skor 8; responden yang menjawab baik sebanyak 4 orang dengan skor 12; yang menjawab kurang baik sebanyak 13 orang dengan skor 26 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 21 orang dengan skor 21.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat kurang baik.

3) Sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat

Tanggapan responden tentang sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat disajikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6

Tanggapan responden tentang sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	2	6

3.	Kurang baik	2	16	32
4.	Tidak baik	1	20	20
Nilai			40	66

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas diperoleh skor sebesar 66 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 2 orang dengan skor 8; responden yang menjawab baik sebanyak 2 orang dengan skor 6; yang menjawab kurang baik sebanyak 16 orang dengan skor 32 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 20 orang dengan skor 20.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat kurang baik.

4) Tingkat kehadiran aparat

Tanggapan responden tentang tingkat kehadiran aparat disajikan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan responden tentang tingkat kehadiran aparat

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	4	16
2.	Baik	3	5	15

3.	Kurang baik	2	13	26
4.	Tidak baik	1	18	18
Nilai			40	75

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas diperoleh skor sebesar 75 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 4 orang dengan skor 16; responden yang menjawab baik sebanyak 5 orang dengan skor 15; yang menjawab kurang baik sebanyak 13 orang dengan skor 26 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 18 orang dengan skor 18.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat kurang baik.

b. Responsibilitas

Responsibilitas adalah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang sudah dipercayakan, pelaksanaan kerja aparat kampung sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku, kejelasan dan kepastian dalam pelayanan dan kelancaran pelayanan dengan meningkatkan kedisiplinan.

1) Pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku

Tanggapan responden tentang pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8

Tanggapan responden tentang pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	1	3
3.	Kurang baik	2	16	32
4.	Tidak baik	1	21	21
Nilai			40	64

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas diperoleh skor sebesar 64 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 2 orang dengan skor 8; responden yang menjawab baik sebanyak 1 orang dengan skor 3; yang menjawab kurang baik sebanyak 16 orang dengan skor 32 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 21 orang dengan skor 21

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku kurang baik.

2) Kejelasan dan kepastian dalam pelayanan

Tanggapan responden tentang kejelasan dan kepastian dalam pelayanan disajikan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9

Tanggapan responden tentang kejelasan dan kepastian dalam pelayanan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	4	16
2.	Baik	3	5	15
3.	Kurang baik	2	13	26
4.	Tidak baik	1	18	18

Nilai	40	75
-------	----	----

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas diperoleh skor sebesar 75 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 4 orang dengan skor 16; responden yang menjawab baik sebanyak 5 orang dengan skor 15; yang menjawab kurang baik sebanyak 13 orang dengan skor 26 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 18 orang dengan skor 18.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kejelasan dan kepastian dalam pelayanan kurang baik.

3) Kelancaran pelayanan

Tanggapan responden tentang kelancaran pelayanan disajikan pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10

Tanggapan responden tentang kelancaran pelayanan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	3	12
2.	Baik	3	3	9
3.	Kurang baik	2	12	24
4.	Tidak baik	1	22	22
Nilai			40	67

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas diperoleh skor sebesar 67 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang dengan skor 12; responden yang menjawab baik sebanyak 3 orang dengan skor 9; yang menjawab kurang baik sebanyak 12 orang dengan skor

24 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 22 orang dengan skor 22.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kelancaran pelayanan aparat kurang baik.

4) Kedisiplinan aparat pemerintahan

Tanggapan responden tentang kedisiplinan aparat pemerintahan disajikan pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan responden tentang kedisiplinan aparat pemerintahan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	3	12
2.	Baik	3	2	6
3.	Kurang baik	2	11	22
4.	Tidak baik	1	24	24
Nilai			40	64

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas diperoleh skor sebesar 64 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang dengan skor 12; responden yang menjawab baik sebanyak 2 orang dengan skor 6; yang menjawab kurang baik sebanyak 11 orang dengan skor 22 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 24 orang dengan skor 24.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan aparat pemerintahan kurang baik.

c. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban yang diberikan aparat kampung kepada masyarakat dalam bentuk lisan maupun tulisan tentang program pembangunan yang telah dilaksanakan dengan adanya laporan secara tertulis setiap akhir tahun, pemberian informasi kepada masyarakat mengenai kegiatan yang dilaksanakan, memonitoring kegiatan dan mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan.

- 1) Pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku

Tanggapan responden tentang pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku disajikan pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12

Tanggapan responden tentang pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	3	12
2.	Baik	3	2	6
3.	Kurang baik	2	11	22
4.	Tidak baik	1	24	24
Nilai			40	64

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas diperoleh skor sebesar 64 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang dengan skor 12; responden yang menjawab baik sebanyak 2 orang dengan skor 6; yang menjawab kurang baik sebanyak 11 orang dengan skor

22 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 24 orang dengan skor 24.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku kurang baik.

2) Kejelasan dan kepastian dalam pelayanan

Tanggapan responden tentang kejelasan dan kepastian dalam pelayanan disajikan pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan responden tentang kejelasan dan kepastian dalam pelayanan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	4	16
2.	Baik	3	5	15
3.	Kurang baik	2	10	20
4.	Tidak baik	1	21	21
Nilai			40	72

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas diperoleh skor sebesar 72 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 4 orang dengan skor 16; responden yang menjawab baik sebanyak 5 orang dengan skor 15; yang menjawab kurang baik sebanyak 10 orang dengan skor 20 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 21 orang dengan skor 21.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kejelasan dan kepastian dalam pelayanan kurang baik.

3) Memonitoring kegiatan

Tanggapan responden tentang Memonitoring kegiatan disajikan pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14

Tanggapan responden tentang Memonitoring kegiatan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	2	8
2.	Baik	3	4	12
3.	Kurang baik	2	14	28
4.	Tidak baik	1	20	20
Nilai			40	68

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di atas diperoleh skor sebesar 68 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 2 orang dengan skor 8; responden yang menjawab baik sebanyak 4 orang dengan skor 12; yang menjawab kurang baik sebanyak 14 orang dengan skor 28 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 20 orang dengan skor 20.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Memonitoring kegiatan aparat kampung kurang baik.

4) Mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan

Tanggapan responden tentang Mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan disajikan pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15

Tanggapan responden tentang Mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan

No	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	4	3	12
2.	Baik	3	5	15
3.	Kurang baik	2	15	30
4.	Tidak baik	1	17	17
Nilai			40	74

Sumber data : diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas diperoleh skor sebesar 74 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 3 orang dengan skor 12; responden yang menjawab baik sebanyak 5 orang dengan skor 15; yang menjawab kurang baik sebanyak 15 orang dengan skor 30 dan yang menjawab tidak baik sebanyak 17 orang dengan skor 17.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan kurang baik.

B. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisa data yang dilakukan di Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo dengan cara pengamatan dan pembagian kuesioner kepada responden tentang kinerja Aparat Kampung Parela.

Menurut Sinambela (2010:136), kinerja berasal dari kata *performance* yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Lijan Sinambela (2010:137) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok

pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja aparat pemerintahan di Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh aparat pemerintahan di kampung Parela Distrik kurima Kabupaten Yahukimo dalam kegiatan atau program pembangunan.

Variabel kinerja dengan indikatornya : responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Berikut adalah hasil dari analisa data tersebut :

a. Indikator Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan atau daya tanggap aparat kampung dalam mengenali kebutuhan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang dilihat dari tingkat kepekaan terhadap keluhan masyarakat, tingkat usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat, Sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat dan tingkat kehadiran aparat.

Berdasarkan hasil analisa data pada indikator responsivitas diperoleh nilai skor rata-rata yang disajikan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Skor Rata-rata Indikator Responsivitas

No	Sub Indikator	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Kepekaan terhadap keluhan masyarakat	40	77	Kurang baik
2	Usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat	40	67	Kurang baik

3	Sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat	40	66	Kurang baik
4	Tingkat kehadiran aparat.		75	Kurang baik
Jumlah		40	285	
Rata-rata			71,25	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas, menunjukkan indikator responsivitas diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 71,25 yang berada pada predikat kurang baik. Seluruh sub indikator berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari sub indikator Kepekaan terhadap keluhan masyarakat dengan skor 77; Usaha untuk menyediakan fasilitas yang dibutuhkan masyarakat dengan skor 67; Sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat dengan skor 66 dan Tingkat kehadiran aparat dengan skor 75.

Sub indikator terendah berasal dari Sikap aparat kampung dalam merespon keluhan masyarakat yang terlihat dari kurangnya respon aparat kampung terhadap keluhan masyarakat Kampung Parela.

b. Indikator Responsibilitas

Responsibilitas adalah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang sudah dipercayakan, pelaksanaan kerja aparat kampung sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku, kejelasan dan kepastian dalam pelayanan dan kelancaran pelayanan dengan meningkatkan kedisiplinan.

Berdasarkan hasil analisa data pada indikator responsibilitas diperoleh nilai skor rata-rata yang disajikan pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Skor Rata-rata Indikator Responsibilitas

No	Sub Indikator	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku	40	64	Kurang baik
2	Kejelasan dan kepastian dalam pelayanan	40	75	Kurang baik
3	Kelancaran pelayanan	40	67	Kurang baik
4	Kedisiplinan aparat pemerintahan		64	Kurang baik
Jumlah		40	270	
Rata-rata			67,5	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.17 di atas, menunjukkan indikator responsibilitas diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 67,5 yang berada pada predikat kurang baik. Seluruh sub indikator berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari sub indikator Pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku dengan skor 64; Kejelasan dan kepastian dalam pelayanan dengan skor 75; Kelancaran pelayanan dengan skor 67 dan Kedisiplinan aparat pemerintahan dengan skor 64.

Sub indikator terendah berasal dari Pelaksanaan kerja aparat desa sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku dan Kedisiplinan aparat pemerintahan yang terlihat dari kurang adanya standar prosedur atau aturan-aturan dalam pelaksanaan pekerjaan dan kurangnya kedisiplinan yang terlihat dari tingkat kehadiran aparat Kampung Parela yang jarang berada di Kantor Kampung.

c. Indikator Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban yang diberikan aparat kampung kepada masyarakat dalam bentuk lisan maupun tulisan tentang program pembangunan yang telah dilaksanakan dengan adanya laporan secara tertulis setiap akhir tahun, pemberian informasi kepada masyarakat mengenai kegiatan yang dilaksanakan, memonitoring kegiatan dan mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan.

Berdasarkan hasil analisa data pada indikator akuntabilitas diperoleh nilai skor rata-rata yang disajikan pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Skor Rata-rata Indikator Akuntabilitas

No	Sub Indikator	Jumlah frekuensi	Nilai skor	Predikat
1	Adanya laporan secara tertulis setiap akhir tahun	40	64	Kurang baik
2	Pemberian informasi kepada masyarakat mengenai kegiatan yang dilaksanakan	40	72	Kurang baik
3	Memonitoring kegiatan	40	68	Kurang baik
4	Mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan		74	Kurang baik
Jumlah		40	278	
Rata-rata			69,5	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.18 di atas, menunjukkan indikator akuntabilitas diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 69,5 yang berada pada predikat kurang baik. Seluruh sub indikator berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari sub indikator Adanya laporan secara tertulis setiap akhir tahun dengan skor 64; Pemberian informasi kepada masyarakat mengenai kegiatan yang dilaksanakan dengan skor 72; Memonitoring kegiatan dengan skor 68 dan Mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan dengan skor 74.

Sub indikator terendah berasal dari Adanya laporan secara tertulis setiap akhir tahun yang terlihat dari kurang adanya laporan secara tertulis yang dibuat oleh aparat Kampung Parel, terutama dalam pembuatan laporan penggunaan dan kampung yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

d. Hasil rata-rata skor variabel kinerja Aparat Kampung Parela

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil rata-rata variabel kinerja Aparat Kampung Parela disajikan pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Rata-Rata Variabel Kinerja

No.	Indikator	Skor	Predikat
1.	Responsivitas	71,25	Kurang baik
2.	Responsibilitas	67,5	Kurang baik
3.	Akuntabilitas	69,5	Kurang baik
Jumlah		208,25	
Rata-rata		69,41	Kurang baik

Sumber data : hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.19 di atas, menunjukkan hasil rata-rata kinerja Aparat Kampung Parela diperoleh skor 69,41 yang berada pada predikat kurang baik, yang menunjukkan bahwa kinerja Aparat Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo kurang baik. Hasil ini diperoleh dari indikator responsivitas dengan skor 71,25; indikator responsibilitas dengan skor 67,5; indikator akuntabilitas dengan skor 208,25.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19 di atas menunjukkan skor terendah berasal dari indikator responsibilitas dengan skor 67,5 yang berada pada predikat kurang baik yang berasal dari dari sub indikator terendah yaitu Pelaksanaan kerja aparat desa sesuai

dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku dan Kedisiplinan aparat pemerintahan yang masing-masing memperoleh skor 64.

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa kinerja Aparat Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo kurang baik.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian milik Serpiner dengan judul penelitian Kinerja Pemerintah Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Sempayang Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pemerintah ditinjau dari hasil proses penyelenggaraan pemerintahan yang mengedepankan responsivitas merupakan kemampuan birokrasi dalam menampung aspirasi masyarakat dan merealisasikan aspirasi masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Responsibilitas merupakan apakah pelaksanaan birokrasi public sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing urusan. Akuntabilitas merupakan bentuk laporan pertanggungjawaban pemerintah desa kepada masyarakat di desa Sempayang disampaikan secara tulisan melalui media informasi sudah baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisa data pada penelitian yang dilakukan tentang kinerja Aparat Kampung diperoleh skor rata-rata variabel sebesar 69,41 yang berada pada predikat kurang baik, yang menunjukkan bahwa kinerja Aparat Kampung Parela Distrik Kurima Kabupaten Yahukimo kurang baik. Hasil ini diperoleh dari indikator responsivitas dengan skor 71,25; indikator responsibilitas dengan skor 67,5; indikator akuntabilitas dengan skor 69,5.

Skor tertinggi diperoleh dari indikator responsivitas dengan skor 71,25 dan skor terendah berasal dari indikator responsibilitas dengan skor 67,5.

B. Saran

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

- 1) Dalam hal responsivitas, hendaknya aparat kampung dapat lebih peduli terhadap kebutuhan-kebutuhan dan keluhan-keluhan dari masyarakat dengan selalu hadir di kantor kampung dan mau meluangkan waktu untuk mendengarnya
- 2) Dalam hal responsibilitas, hendaknya dibuat prosedur atau tata cara dalam pelaksanaan kerja terutama dalam hal kedisiplinan aparat kampung dengan memberikan sanksi bagi aparat yang melanggar
- 3) Dalam hal akuntabilitas, hendaknya ada laporan secara tertulis yang dibuat baik mengenai kegiatan-kegiatan atau keuangan terutama dalam penggunaan dana kampung dan pemberian sanksi apabila laporan tidak dibuat

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Chritina Dewi, 2012, *Kinerja Aparat Desa Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa Tinompu Kecamatan Lembo Kabupaten Morowali Utara*, Jurnal prodi Ilmu Pemerintah Fispol Unstrat Vol.2 No.2 , diakses pada tanggal 16 Januari 2021
- Dwiyanto, Agus, 2006, *Mewujudkan Good Governance, Melalui Pelayanan Publik*, Gadjah Mad university, Yogyakarta
- Gibson,dkk, 2003, *Organisasi : Perilaku - Struktur - Proses*, Edisi ke delapan, PT. Binarupa Aksara, Jakarta
- Hadjon, P.M, 2008, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Ilyas, Y, 1999, *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*, FKM UI, Jakarta
- Keban, Yeremias, 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta
- Pasolong, Harbani, 2006, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Rendra Risto Wuri, Markus Kaunang, Novie Revlie Pioh, 2014, *Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Mneingkatkan Pelayanan Publik Desa Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondouw*, Jurnal.unsrat vol.1 No.2 2014, diakses pada tanggal 16 Januari 2021
- Ruky, AS, 2002,*Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Salman, DS, 2004, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta
- Serpiner, 2016, *Kinerja Pemerintah Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Sempayang Kecamatan Malinau Barat*

Kabupaten Malinau, Jurnal.pemerintahan Integratif Vol.4 No.2,
diakses pada tanggal 16 Januari 2021

Sinambela, Lijan Poltak, 2010, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Syafiie, IK, 2011, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, PT. Refika Aditama, Bandung

Tangkilisan, Hassel Nogi S, 2005, *Manajemen Publik*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta

Widjaja, HAW, 2003, *Otonomi Desa*, Rajawali Press, Jakarta

B. Dokumentasi

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 72 tahun 2005 tentang
Desa

Lampiran : Rekapitulasi Hasil Penelitian

Rekapitulasi Hasil Penelitian

KINERJA APARAT KAMPUNG PARELA
INDIKATOR RESPONSIVITAS

No. Resp	1				2				3				4			
	Sb	B	Kb	Tb												
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				√				√				√				√
31				√			√				√					√
32			√					√				√				√
33				√				√				√			√	
34				√				√			√				√	
35			√				√					√				√
36				√				√			√				√	
37				√				√			√					√
38				√			√					√			√	
39				√				√				√			√	
40				√			√				√					√
Jml	5	5	12	18	2	4	13	21	2	2	16	20	4	5	13	18

INDIKATOR RESPONSIBILITAS

No. Resp	1				2				3				4			
	Sb	B	Kb	Tb												
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			√					√				√			√	
31				√				√			√					√
32			√				√				√					√
33				√				√				√			√	
34				√			√					√				√
35				√			√					√				√
36				√				√				√				√
37			√					√				√				√
38			√				√				√			√		
39				√				√				√				√
40				√			√					√				√
Jml	2	1	16	21	4	5	13	18	3	3	12	22	3	2	11	24

INDIKATOR AKUNTABILITAS

No. Resp	1				2				3				4			
	Sb	B	Kb	Tb												
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				√			√				√					√
31			√					√				√				√
32				√				√			√				√	
33				√			√					√			√	
34				√				√			√				√	
35				√			√					√				√
36			√					√			√					√
37				√				√			√				√	
38				√				√				√			√	
39				√			√					√				√
40				√				√				√			√	
Jml	3	2	11	24	4	5	10	21	2	4	14	20	3	5	15	17

BIODATA PENULIS

YULI HESEGEM (32 Tahun) dilahirkan di Wamena pada tanggal 08 juli 1989. Merupakan anak pertama dari pasangan Ayah bernama Hulwene Hese gem dan Ibu bernama Silum Hese lo. Beragama Kristen Protestan.

Telah menikah dengan suami bernama Didimus Meage dan telah dikarunia 2 orang putra dan 1 orang putri.

Menyelesaikan pendidikan dasar di SD YPK Kurima pada tahun 1999, pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Kurima pada tahun 2002, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di Paket C pada tahun 2008.

Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan D3 di Sekolah Tinggi Ilmu Politik dan Sosial Yapis Wamena. Kemudian melanjutkan ke jenjang Sarjana (SI) pada tahun 2018 dengan mengambil program studi Ilmu Pemerintahan.