

**KINERJA APARATUR DESA DALAM PENYUSUNANAN  
ADMINISTRASI UMUM DI DESA RASAU JAYA TIGA KECAMATAN  
RASAU JAYA KABUPATEN KUBU RAYA**

Oleh :

**RAHMALIA WULANDARI<sup>1\*</sup>**

NIM : E1031141040

H. Joko Triyono, SE, M.Si<sup>2</sup>, Bima Sujendra, S.IP, M.Si<sup>2\*</sup>

Email : rahmaliawulandari639@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Desa dalam Penyusunan Administrasi Umum yang dilakukan di Kantor Desa Rasau Jaya Tiga Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan desain penelitian analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan teori kinerja menurut Mahmudi (2015, 18) yang terdiri dari : 1) Faktor Personal (individu), kesimpulannya adalah bahwa individu Aparatur Desa Rasau Jaya Tiga yang berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan masih rendah terutama dalam hal pemahaman tugas pokok dan fungsinya di Kantor Desa Rasau Jaya Tiga; 2) Faktor Kepemimpinan, kesimpulannya adalah Kepala Desa dalam memberikan teguran kepada aparatur dibawahnya kurang tegas apabila ada aparatur yang melanggar aturan; 3) Faktor Tim, kesimpulannya adalah Aparatur Desa dalam menjalankan tugasnya sudah cukup baik dengan saling membantu dan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya; 4) Faktor Sistem, kesimpulannya adalah faktor sistem kerja di Kantor Desa Rasau Jaya Tiga sudah baik dan fasilitas kerja juga sudah memadai. Adapun saran yang direkomendasikan oleh peneliti adalah aparatur desa perlu diberikan bimbingan dan pelatihan terkait kinerja Aparatur Desa, kepala desa harus tegas dan berani memberikan sanksi, serta aparatur harus kompak dan solid.

Kata Kunci : Kinerja, Aparatur Desa, Teori Mahmudi

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the factors affecting the performance of the Village Apparatus in the compilation of Public Administration which is implemented at the Rasau Jaya Tiga Village Office, Rasau Jaya District, Kubu Raya Regency. The method used in this research is a qualitative method, with a descriptive analysis research design. This study uses performance theory according to Mahmudi (2015, 18) which consists of: 1) Personal (individual) factors, the conclusion is that the individual of Rasau Jaya Tiga Village's Apparatus relating to knowledge and abilities is still low, especially in terms of understanding the main tasks and functions in Rasau Jaya Tiga Village Office; 2) Leadership factor, the conclusion is that the Village Head is not firmed regarding in giving a warning to the apparatus working under him if there apparatus breaks the rules; 3) Team factor, the conclusion is that the Village Apparatus in doing their duties is quite good by helping each other and working together in completing their work; 4) System Factor, the conclusion is that the work system factor at the Rasau Jaya Tiga Village's Office is good and the work facilities are also adequate. The suggestions recommended by the researcher are that village apparatus need to be given guidance and training related to their performances, village heads must be firmed and dare to give sanctions, and the apparatus must be cohesive and solid.*

*Keywords: Performance, Village Apparatus, Mahmudi's Theory*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013, 94) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja aparatur adalah keluaran yang dihasilkan oleh suatu aparatur pemerintah melalui fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan secara tepat pada sasaran yang dilakukan oleh aparatur pemerintah. Defini kinerja tersebut menjelaskan dimana suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah yang ada disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja aparatur pemerintah dalam instansi merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh seluruh aparatur yang ada di instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas administrasi. Peranan administrasi pemerintahan desa telah memegang peranan penting, karena desa merupakan lumbung sumber data dan

informasi dari semua jajaran instansi serta departemen memerlukan data dan informasi dari desa itu sendiri, namun harus diakui bahwa pelaksanaan administrasi pemerintahan desa yang dijalankan selama ini belum sepenuhnya dapat menjamin keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan desa. Padahal di desa telah tersedia tenaga-tenaga yang dapat diharapkan mampu mengemban tugas pemerintahan desa itu sendiri. Tetapi pada kenyataannya didesa-desa masih kekurangan tenaga-tenaga terampil yang mampu mengelola pelaksanaan administrasi pemerintahan desa. Administrasi pemerintahan desa dilakukan melalui tertib pencatatan data dan informasi dalam buku-buku register desa dan pengembangan buku register desa yang diperlukan serta menyelenggarakan pelaporan sesuai ketentuan perundang-undangan. Penyelenggaraan dan pengembangan administrasi pemerintahan desa melalui tertib pencatatan data dan pengembangan buku register desa disesuaikan dengan kebutuhan, tingkat perkembangan pemerintahan desa dan kompleksitas permasalahan yang dihadapi didalam pencatatan data dan informasi berbagai kegiatan. Keberadaan perangkat desa yang juga disertai tugas dibidang administrasi umum, administrasi keuangan, dan administrasi pembangunan

menduduki posisi yang sangat penting karena sebagai organ pemerintahan yang paling bawah mengetahui secara pasti segala kondisi dan permasalahan yang ada di wilayahnya. Dalam undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa pasal 26 ayat 4 bagian h mengatakan salah satu tugas pemerintah desa adalah menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik. Disini dibutuhkan penyelenggara yang mampu untuk melaksanakan amanat undang-undang tersebut. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis menunjukkan kinerja aparatur desa di Desa Rasau Jaya Tiga Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya belum optimal, dilihat dari kepercayaan diri aparatur desa dalam menjalankan tugasnya, aparatur desa kurang percaya diri untuk melakukan tindakan yang berkaitan dengan pelaksanaan administrasi pemerintahan. Kepercayaan diri aparatur pemerintahan sangat diperlukan karena dampak yang akan timbul apabila kepercayaan diri hilang adalah selalu minder ketika ingin berpendapat dan melakukan suatu pekerjaan. Penyelenggaraan pemerintah dapat dilaksanakan melalui berbagai sektor baik ekonomi, pendidikan yang keseluruhannya merupakan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pemerintahan dipengaruhi oleh peranan pimpinan dalam

melakukan pembinaan sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Akan tetapi pada kenyatannya pembinaan perangkat desa oleh kepala desa Rasau Jaya Tiga belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya perangkat desa yang datang ke kantor terlambat dan pulang belum pada waktunya. Hal ini dikarenakan kurang tegasnya kepala desa dalam memberikan teguran kepada perangkat desa yang melakukan kesalahan. Didalam organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh seorang karyawan secara mandiri. Suka atau tidak keterlibatan rekan kerja tidak bisa dihindarkan, artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi. Namun pada kenyataannya aparatur desa Rasau Jaya Tiga tidak mementingkan kerja sama dan keterlibatan rekan kerja dalam bekerja, mereka lebih mementingkan bekerja secara mandiri tanpa meminta bantuan antar sesama aparatur desa. Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi juga berpengaruh

terhadap kinerja aparatur desa. Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait, artinya gagalnya salah satu sub-sistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik. Selain itu fasilitas kerja yang diberikan organisasi juga sangat berpengaruh dalam menjalankan sistem organisasi. Sistem kerja di Kantor Desa Rasau Jaya Tiga berdasarkan jam masuk kantornya adalah pada pukul 08:00 wib sampai dengan pukul 15:00 wib. Namun pada kenyataannya sistem kerja yang ada di kantor desa Rasau Jaya Tiga belum sesuai dengan ketentuan yang ada, dilihat dari adanya aparatur yang datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan dan juga adanya aparatur yang keluar disaat jam kerja masih beroperasi.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya kepercayaan diri aparatur desa dalam menjalankan pekerjaan.

2. Tidak tegasnya kepala desa dalam memberikan teguran kepada bawahannya yang melanggar aturan.
3. Tidak adanya kekompakan antar sesama aparatur desa dalam bekerja.
4. Adanya aparatur yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## **3. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas mengenai kinerja aparatur desa dalam penyusunan administrasi umum desa di desa Rasau Jaya Tiga kecamatan Rasau Jaya kabupaten Kubu Raya, maka penulis memfokuskan penelitian ini mengenai kinerja Aparatur Desa Dalam Penyusunan Administrasi Umum di Desa Rasau Jaya Tiga Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya.

## **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan fokus penelitian diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja Aparatur Desa Dalam Penyusunan Administrasi Umum di Desa Rasau Jaya Tiga Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya

## 5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Desa Dalam Penyusunan Administrasi Umum di Desa Rasau Jaya Tiga Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya.

## 6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pemerintahan serta wawasan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja aparatur desa dalam penyusunan administrasi umum di Desa Rasau Jaya Tiga, Kecamatan Rasau Jaya, Kabupaten Kubu Raya. Disamping itu penelitian ini pun diharapkan dapat dijadikan titik tolak bagi penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif baik dilokasi yang sama maupun dilokasi yang berbeda.
2. Adapun secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan, rekomendasi dan evaluasi terhadap kinerja aparatur

desa dalam penyusunan administrasi umum desa di Desa Rasau Jaya Tiga sehingga dapat memberikan masukan kepada kantor Desa Rasau Jaya Tiga untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja aparturnya.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurutnya, hasil kerja seorang pekerja dapat berpengaruh kepada apa yang akan terjadi kedepannya. Karena dengan hasil kerja yang sesuai dengan standar suatu instansi, akan menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas menurut Menurut Sedarmayanti (2011, 260).

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan dari SDM (sumber daya manusia) atau pegawai secara keseluruhan melalui aktifitas yang dilakukannya dalam mencapai tujuan.

## 2. Tugas Administrasi Perangkat Desa

Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014, tugas administrasi perangkat desa adalah suatu kegiatan atau tugas berupa perencanaan, pencatatan, pembukuan, pelaporan dan pengarsipan yang wajib dilaksanakan oleh perangkat desa sebagai alat yang dimiliki oleh desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 47 tahun 2014 tentang administrasi pemerintahan desa, tugas-tugas administrasi perangkat desa tersebut meliputi:

1. Administrasi Umum adalah pencatatan data dan informasi mengenai kegiatan Pemerintahan Desa pada Buku Administrasi Umum, terdiri dari: Buku Peraturan Di Desa, Buku Keputusan Kepala Desa, Buku Inventaris dan Kekayaan Desa, Buku Aparat Pemerintah Desa, Buku Tanah Kas Desa, Buku Tanah di Desa, Buku Agenda, Buku Ekspedisi, dan Buku Lembaran Desa dan Buku Berita Desa.
2. Administrasi Penduduk adalah kegiatan pencatatan data dan informasi mengenai kependudukan pada Buku Administrasi Penduduk, terdiri dari: Buku Induk Penduduk, Buku Mutasi Penduduk Desa, Buku

Rekapitulasi Jumlah Penduduk, Buku Penduduk Sementara, dan Buku Kartu Tanda Penduduk dan Buku Kartu Keluarga.

3. Administrasi Keuangan adalah kegiatan pencatatan data dan informasi mengenai pengelolaan keuangan desa pada Buku Administrasi Keuangan, terdiri dari: Buku APB Desa, Buku Rencana Anggaran Biaya, Buku Kas Pembantu Kegiatan, Buku Kas Umum, Buku Kas Pembantu, dan Buku Bank Desa.
  4. Administrasi Pembangunan adalah kegiatan pencatatan data dan Informasi pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pada Buku Administrasi Pembangunan, terdiri dari: Buku Rencana Kerja Pembangunan Desa, Buku Kegiatan Pembangunan, Buku Inventarisasi Hasil-hasil Pembangunan dan Buku Kader Pendampingan dan Pemberdayaan Masyarakat.
- Keseluruhan tugas dan fungsi administrasi pemerintah desa tersebut, tidak akan terlaksana dengan baik manakala tidak ditunjang dari aparatnya dengan melaksanakan sebaik-baiknya apa yang menjadi tanggung jawab masing-masing aparat. Menyadari betapa pentingnya tugas administrasi

pemerintahan desa, maka yang menjadi keharusan bagi Kepala Desa dan aparatnya adalah berusaha untuk mengembangkan kecakapan dan keterampilan mengelola organisasi pemerintahan desa termasuk kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mahmudi (2015, 18) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

#### **1. Faktor Personal/individu**

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Sumber daya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat mereka lah yang menjadi riil menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja individu tentunya dipengaruhi oleh kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen. Semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

#### **2. Faktor Kepemimpinan**

Faktor ini meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan,

dan dukungan yang diberikan. Tidak jarang dalam praktik ditemukan seseorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak terjadi hanya pada satu dua orang karyawan tetapi boleh jadi pada sebagian besar karyawan. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer. Manajer seringkali mampu menjalankan fungsi manajerialnya, misalnya membuat keputusan yang baik tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan. Kurangnya kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader* tentu saja bisa membuat karyawan tidak bisa bekerja maksimal sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.

#### **3. Faktor Tim**

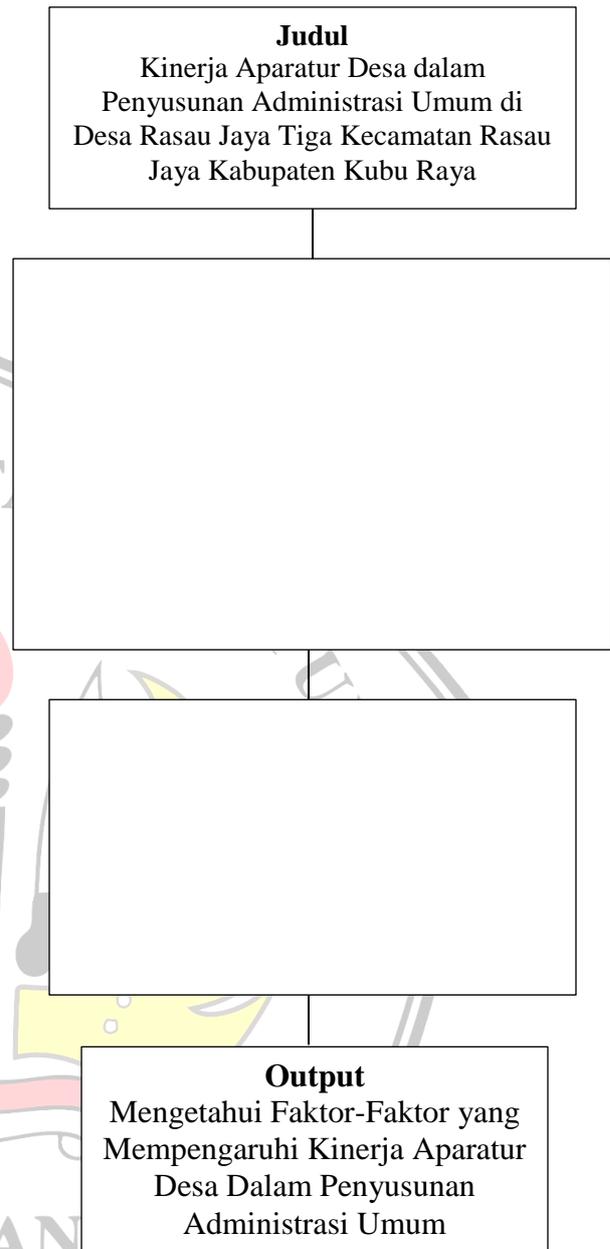
Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Didalam organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh seorang karyawan secara mandiri. Suka atau tidak keterlibatan rekan kerja tidak bisa dihindarkan, artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh

kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.

#### 4. Faktor Sistem

Faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait, artinya gagalnya salah satu sub-sistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik. Selain itu fasilitas kerja yang diberikan organisasi juga sangat berpengaruh dalam menjalankan sistem organisasi. .

### Kerangka Pikir



### C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2017, 18) penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran secara rinci mengenai suatu keadaan, gejala atau objek tertentu pada saat penelitian dilakukan berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Sugiyono (2014, 15) mendefinisikan metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini dianggap sesuai dengan penelitian karena teknik analisis data yang ada dan dirasakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

Langkah-langkah penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Studi Kepustakaan

Langkah awal dalam penulisan ini adalah mengkaji pustaka yaitu peneliti mencari teori-teori kebijakan, pendapat dan pandangan dari para ahli baik melalui buku-buku pendukung dan juga karya tulis.

#### 2. Studi Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati langsung fakta yang ada dilokasi penelitian untuk memperoleh data-data dan informasi yang ada sifatnya

relevan dengan permasalahan penelitian. Penulis perlu terjun langsung ke lapangan agar dapat menemukan, melihat, merasakan, dan mendapatkan informasi data yang diperlukan. Strategi organisasi pencapaian tujuan.

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Kantor Desa Rasau Jaya Tiga. Sedangkan yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Kepala Desa Rasau Jaya Tiga
2. Sekretaris Desa Rasau Jaya Tiga
3. Kepala Urusan Perencanaan Desa Rasau Jaya Tiga
4. Kepala Seksi Pelayanan Desa Rasau Jaya Tiga
5. Kasi Pemerintahan Desa Rasau Jaya Tiga
6. Masyarakat Desa Rasau Jaya Tiga

Teknik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema serta polanya. Kemudian penyajian data, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya, dan terakhir verifikasi data yaitu penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data yang digunakan dalam

penelitian ini menggunakan triangulasi sumber.

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Faktor Personal/Individu**

Faktor personal (individu) merupakan faktor yang meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Individu atau personal berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang secara pribadi atau bersifat perorangan. Oleh karena itu faktor individu atau personal sangat penting dalam sebuah organisasi atau pemerintahan. Dengan adanya individu atau personal yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam sebuah organisasi atau pemerintahan dapat berjalan dengan optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Berhubungan dengan kinerja aparatur desa, setiap aparatur desa harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugas pokok atau fungsi dalam pemerintahan desa. Apabila aparatur desa memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tentu kinerjanya akan optimal, begitu pula sebaliknya jika aparatur kurang memiliki

pengetahuan dan kemampuan maka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya maka kinerjanya akan menjadi kurang optimal. Berkaitan dengan faktor individu atau personal peneliti melakukan wawancara kepada beberapa narasumber diantaranya Kepala Desa Rasau Jaya Tiga. Kepala desa memaparkan tentang individu atau personal yang ada dipemerintahan Desa Rasau Jaya Tiga secara umum dilihat dari segi individu sudah menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur desa, terutama dalam menjalankan tupoksi yang menjadi tanggung jawab dalam pemerintahan desa.

##### **2. Faktor Kepemimpinan**

kompetensi yang tinggi Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan. Tidak jarang dalam praktik ditemukan seseorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak terjadi hanya pada satu dua orang karyawan tetapi boleh jadi pada sebagian besar karyawan. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer. Manajer seringkali mampu menjalankan fungsi manajerialnya, misalnya membuat keputusan yang baik tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan.

Kurangnya kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader* tentu saja bisa membuat karyawan tidak bisa bekerja maksimal sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang bisa memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kepada aparatur atau pegawai dibawahnya didalam menjalankan tupoksinya.

### **3. Faktor Tim**

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Didalam organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh seorang karyawan secara mandiri. Suka atau tidak keterlibatan rekan kerja tidak bisa dihindarkan, artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.

### **4. Faktor Sistem**

Faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi

dan kultur kinerja dalam organisasi. Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait, artinya gagalnya salah satu sub-sistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik. Selain itu fasilitas kerja yang diberikan organisasi juga sangat berpengaruh dalam menjalankan sistem organisasi.

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian pada bab terdahulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan tujuan penelitian sebagai berikut dibawah ini:

#### **1. Faktor Personal/individu**

Faktor individu merupakan faktor yang sangat berpengaruh didalam kinerja seorang aparat desa. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor individu atau personal di Desa Rasau Jaya Tiga secara umum bisa dikatakan sudah cukup baik dari segi pengetahuan mengenai pemahaman aparat desa dalam menjalankan apa yang menjadi tugas dan fungsinya. Namun mengenai kemampuan aparat desa bisa dikatakan masih kurang

karena keterampilan mereka didalam mengoperasikan teknologi komputer sebagai penunjang pekerjaan masih ada yang hanya sekedar tau namun tidak begitu mahir dalam pengoperasiannya. Untuk tingkat kepercayaan diri masih cukup rendah terutama aparatur yang baru. Berkaitan dengan motivasi semua aparat desa sudah sangat termotivasi dalam mengerjakan tugas dan fungsinya hal tersebut didukung oleh pak kades sendiri selaku pimpinan yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka. Berkenaan dengan komitmen aparat Desa Rasau Jaya Tiga memiliki komitmen yang tinggi dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya seperti hasil wawancara yang telah dipaparkan diatas.

## **2. Faktor Kepemimpinan**

Faktor kepemimpinan diketahui juga berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di Desa Rasau Jaya Tiga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dari segi faktor kepemimpinan yang ada di Desa Rasau Jaya Tiga, Kepala Desa dalam melaksanakan tugasnya sudah cukup baik namun sebagai seorang pemimpin yang ada di kantor desa bisa dikatakan masih kurang karena dinilai kurang tegas dalam memberikan teguran kepada bawahannya yang melakukan kesalahan. Hal tersebut

tentu saja sangat mempengaruhi kinerja aparat desa yang menyebabkan belum optimalnya kinerja aparat desa Rasau Jaya Tiga.

## **3. Faktor Tim**

Dari segi faktor tim yang terjalin di kantor desa Rasau Jaya Tiga antar sesama aparat desanya dinilai sudah cukup baik dengan kerjasama tim, dukungan dan semangat antar sesama aparatur dalam menjalankan tugasnya sudah dijalankan dengan baik. Ditandai dengan adanya saling membantu dan memberikan masukan kepada sesama aparatur dalam pekerjaan. Namun kekompakan masih kurang berkaitan dengan kekompakan dalam hal jam masuk serta pulang kantor seperti yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **4. Faktor Sistem**

Berkaitan dengan segi sistem kerja yang ada di Kantor Desa Rasau Jaya Tiga sistem kerja yang ada aparat desa merasa sistem kerja yang dijalankan sudah cukup baik. Fasilitas dan infrastruktur yang ada

juga sudah cukup baik dan sudah memadai untuk menunjang kinerja aparatur desa.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai kinerja aparatur desa dalam penyusunan administrasi umum di Desa Rasau Jaya Tiga Kecamatan Rasau Jaya, maka peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang dapat diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja aparatur desa khususnya di Desa Rasau Jaya Tiga Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

### 1. Faktor Personal/Individu

Secara individu atau personal yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen yang ada didalam individu aparatur desa perlu dilakukannya bimbingan dan pelatihan tentang tugas pokok dan fungsi untuk aparatur desa dan sangat perlu menanamkan sikap percaya diri didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan agar setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan lancar.

### 2. Faktor Kepemimpinan

Dalam hal kepemimpinan, seorang kepala desa harus berani dan tegas dalam memberikan teguran kepada bawahannya

apabila ada yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama serta harus berani memberikan sanksi yang tegas agar tidak mengulangi kesalahan yang sama dengan melakukan evaluasi secara berkala.

### 3. Faktor Tim

Dalam faktor tim, aparat desa harus selalu kompak dalam bekerja terutama pada jam masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 4. Faktor Sistem

Dari faktor sistem sudah cukup baik dan juga infrastruktur sudah cukup baik dan sudah memadai jadi saya rasa tidak perlu saran lagi.

## F. REFERENSI

### Buku-buku :

Hasibuan, S.P Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermawan, Asef. 2008. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT Grasindo

Kusnadi, 2003. *Teori dan Manajemen Konflik*. Malang: Taroda

Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Penerbit UPP STIM YKPN

Mangkunegara. 2001. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (teori, dimensi, pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. PT Raja Grafinda Persada

Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern*. Jakarta: Pustaka Utama.

Widjaya, HAW. 2010. *Pemerintahan Desa Dan Administrasi Desa*. Jakarta: Rajawali Pers

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

### Dokumen :

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Administrasi Pemerintahan Desa

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa