KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PAL IX KECAMATAN SUNGAI KAKAP KABUPATEN KUBURAYA

Eka Purwanti
Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura
e-mail : Ekapurwanti923@yahoo.co.id

ABSTRAK

Fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja yang menunjukkan belum maksimal. Hal tersebut dilihat dari 3 indikator yaitu pada aspek Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu. Pada Kualitas masih belum optimal terlihat dari kurangnya fasilitas sarana dan prasaranya, mengenai kuantitas/jumlah pegawai atau jumlah sumber daya manusia masih dikatakan kurang sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Selanjutnya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan belum dapat dikatakan baik, faktor yang mempengaruhi masih tetap berkaitan dengan seperti kurangnya personil atau pegawai karena dengan jumlah pegawai yang sedikit tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2003:355) yang terdiri dari tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas kemampuan individu masih terdapat kekurangan dapat menghambat kualitasnya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang ada di Kantor Desa Pal IX tersebut, Kuantitas/jumlah pegawai atau jumlah sumber daya manusia masih kurang sehingga membuat kinerja masih belum optimal, dan Ketepatan waktu dalam menjalankan beberapa tugas dan fungsinya masih rendah sehingga berdampak kepada kinerja yang masih belum optimal. Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan juga akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi. Akhirnya, peneliti memberikan rekomendasinya kepada Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya diharapkan untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia, meningkatkan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, serta meningkatkan sarana dan prasarana, sehingga diharapkan mampu bekerja secara efektif dan lebih baik serta mampu untuk menjalankan tugas dan fungsi secara baik dan benar.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu.

Phenomena related to performance issues that show is not maximized. It is seen from the three indicators, namely the aspect of quality, quantity, and timeliness. The quality is not yet optimal on the look of the lack of infrastructure facilities and prasaranya, on the quantity / number of employees or the number of human resources is said to be less so that the work becomes hampered. Furthermore, the timeliness of completion of the work can not be said to be good, the factors that influence still remains associated with such a lack of personnel or employee because of the number of employees that a little can not finish the work on time. The purpose of this study was to determine the performance of employees at Pal Village Office IX Sungai Kubu Raya snapper. In this study, researchers used performance indicators proposed by Agus Dharma (2003: 355), which consists of three indicators of quality, quantity, and timeliness. The study was a descriptive study with a qualitative approach. The results of this study indicate that there is still a quality of an individual's ability to inhibit quality deficiencies that ultimately affect performance at the Village Office Pal IX, Quantity / number of employees or the number of human resources are lacking thus making the performance is still not optimal, and Timeliness in a number of tasks and functions are still low so the impact on performance is still not optimal. Timeliness in completion of the work will also affect the assessment of the performance of an organization. Finally, the researchers provide recommendations to the Village Office Pal IX Sungai Kubu Raya snapper is expected to further increase human resources, improve education and skills possessed, as well as improving facilities and infrastructure, that are expected to work effectively and better and be able to run duties and functions properly.

Keywords: employee performance, quantity, quality, and timeliness.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggara pemerintah dan pembangunan. Untuk dapat membentuk sosok pegawai pemerintah yang baik dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai di Kantor Desa, maka upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan dan pendidikan, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap pegawai, serta memotivasi setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dimanapun pegawai itu berada.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kinerja setiap pegawai, kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai akan mewujudkan hasil kerja yang semakin bagus. Untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai. Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi maupun instasi. Masalah sumber daya manusia merupakan isu yang aktual yang ada berada di permukaan sebagai salah satu topik hangat yang sedang diperdebatkan oleh banyak orang.

Usaha pengembangan sumber daya manusia memerlukan perencanaan yang matang dan terkendali, terutama pembangunan dibidang pemerintahan yang dapat mendukung kelancaran tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik dan semaksimal mungkin bagi masyarakat sebagai pengguna jasa serta meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai. Kinerja pada prinsipnya adalah merupakan cara pengukuran kerja dari individu dalam instansi yang dilakukan dalam terhadap organisasi. Nilai penting dari kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan peelayanan yang baik untuk melakukan perubahan dalam organisasi. Profesionalisme pegawai merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mampu dan handal, serta berpengetahuan luas dalam bidangnya yang diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dalam melayanai masyarakat nantinya dan sesuai dengan bidang tugas yang dilakukannya. Diharapkan dengan adanya profesionalisme pegawai dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, sesuai dengan misi, yang menurut standar tertentu telah diharapkan oleh organisasi maupun masyarakat banyak, atau pihak-pihak yang berkepentingan lainnya.

Untuk mewujudkan pemberdayaan, kesejahteraan dan kemandirian masyarakat perlu didukung oleh pengelolaan pembangunan yang partisipatif. Pada tatanan pemerintahan diperlukan perilaku pemerintahan yang jujur, terbuka, bertanggung jawab dan demokrasi, sedangkan pada tatanan masyarakat perlu dikembangkan mekanisme yang memberikan peluang peran serta masyarakat dalam proses pengambilan keputusan bagi kepentingan bersama. Pembangunan wilayah pedesaan tidak terlepas dari peran serta dari seluruh masyarakat pedesaan, sehingga kinerja seorang kepala desa sebagai kepala pemerintahan desa harus dapat menjalankan tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan pemerintah desa dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan dan pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa. Namun dalam kenyataannya menunjukkan bahwa penilaian kinerja kepala desa oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan serba lamban, lambat, dan berbelit-belit. Masyarakat yang dinamis telah berkembang dalam berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan pegawai pemerintah yang profesional. Seiring dengan dinamika masyarakat dan perkembangannya, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat. Aparatur pemerintah yang berada ditengah-tengah masyarakat dinamis tersebut tidak dapat tinggal diam,tetapi harus mampu memberikan berbagai pelayanan yang sesuai kebutuhan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pimpinan atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda- tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Permasalahan yang terjadi di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya ialah masih terdapat beberapa yang latar belakangnya hanya lulusan SMP padahal didalam UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA pasal 50 ayat 1 bagian a tertulis bahwa berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat;sehingga untuk meningkatkan kualitas kinerja diperlukan diklat-diklat yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. kurangnya pengetahuan pegawai dalam penggunaan teknologi, hal ini dikarenakan tidak adanya fasilitas yang mendukung dalam penggunaan teknologi seperti tidak adanya komputer dikantor Desa tersebut. Terbatasnya sarana dan prasarana yang ada di Kantor Desa Pal IX seperti tidak adanya komputer jadi pegawai hanya menggunakan laptop yang dibawanya masing-masing, printer hanya ada dua buah dan sebuah mesin ketik. Terbatasnya sarana dan prasarana yang ada dikantor tersebut juga mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dalam melaksanakan tugas seringkali menunda-nunda waktu, sehingga tugas yang diberikan sering tidak selesai tepat waktu. Keluarnya pegawai pada jam dinas dari kantor tanpa alasan yang jelas juga sering terjadi, hal ini lebih banyak dikarenakan pegawai lebih mementingkan urusan pribadi mereka. Hal

ini yang selanjutnya memberikan dampak semakin tidak efektif dan tidak efisiennya penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kuburaya. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja Pegawai, Sehingga dengan mengetahui bagaimana kinerjanya diharapkan dapat mengetahui hambatan-hambatan yang ada serta dapat menjadi masukan.

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan untuk membatasi ruang lingkup permasalahan dan ruang lingkup lokasi, maka penulis membatasi permasalahannya pada Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan waktu pekerjaan. Adapun tujuan penelitian ini secara umum yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kualitas kerja Pegawai di Kantor Desa Pal IX.
2. Untuk mengetahui kuantitas kerja Pegawai di Kantor Desa Pal IX.
3. Untuk mengetahui ketepatan waktu kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kegiatan di Kantor Desa Pal IX.

Pada dasarnya permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah tentang Kinerja Pegawai di kantor desa Pal IX kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Permasalahan mengenai kinerja merupakan suatu yang penting disuatu organisasi. Berbagai respon tentang kinerja, menjadikan pegawai yang dapat memperbaiki kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu khususnya di kantor desa pal IX. Kondisi nyata yang terjadi di kantor desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya menunjukkan kinerja yang belum optimal, ini dilihat dari aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Adapun langkah-langkah penelitian yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah melakukan penelitian pendahuluan, membuat usulan penelitian, pengambilan data sekunder, wawancara, analisis data, penyusunan laporan penelitian/skripsi.Tempat dan waktu penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya, Di dalam melakukan proses penelitian ini, memuat beberapa langkah-langkah penelitian, seperti :Melakukan *Pre Survey* atau penelitian pendahuluan, menulis *Outline*, menulis Usulan Penelitian (Proposal), review Usulan Penelitian, seminar Usulan Penelitian, perbaikan Naskah Usulan Penelitian, melakukan Penelitian dan Menulis SkripsiUjian Skripsi, perbaikan Skripsi. (Tohardi, 2012:4).

Tempat penelitian yang diambil adalah di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Kantor Desa Pal IX dijadikan tempat penelitian dengan pertimbangan bahwa ditemukan permasalahannya mengenai Kinerja pegawai di Kantor Desa Pal IX Kabupaten Kubu Raya.

Subjek penelitian adalah Sekretaris Desa Pal IX, Kepala Seksi/Urusan Pemerintahan dan Kepala Seksi/Urusan Kemasyarakatan. Sedangkan objek penelitian Objek penelitian adalah ini mengarahkan kepada "Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kuburaya". Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai instrument pengumpulan data adalah peneliti itu sendiri, pedoman wawancara, dan alat dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam upaya memperoleh data adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selain itu, aktivitas dalam analisis data terdiri dari 3 tahap yaitu meringkas data (*data reduction*), memaparkan (*data display*), dan menyimpulkan (*verification*). Sedangkan untuk mendapatkan validitasnya menggunakan teknik triangulasi sumber data, triangulasi teknik pengumpulan data, triangulasi waktu pengumpulan data.

Teknik keabsahan data pada penelitian ini menggunakan teknik Trianggulasi Sumber Data. Teknik triangulasi sumber data berarti cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data dari sumber-sumber yang berbeda, akan tetapi menggunakan teknik yang sama (Bungin, 2008:256-257).

Sugiyono (2007:274) menyatakan bahwa untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Adapun data dari berbagai sumber tersebut dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari sumber-sumber data tersebut.

C. KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2000:67), mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Kinerja menurut Sinambela (2006: 137), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melksanakan pekerjaannya. Dari definisi tersebut, terdapat setidaknya empat elemen, yaitu :

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok

2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenangnya tersebut
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Bernardin dan Russel (dalam Keban,2004: 192) mengartikan kinerja sebagai *"... the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period... "* . Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Kamus besar Administrasi Publik, pengukuran kinerja adalah *..an evaluation of job affectiveness...* Chandler & Plano (dalam Keban 2006 ; 195). Batasan ini lebih menekankan evaluasi kemajuan atau kegagalan dari seorang pegawai. Sedangkan Bernardin dan Russel (dalam Keban 2006 ; 195) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai *"...a way of measuring the contributions of individuals to their organization..."*. Definisi tersebut juga telah lama diungkapkan oleh Chung 7 Megginson (1981). Yang ditekankan dalam batasan ini adalah cara mengukur kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Dan tujuannya adalah memberikan insentif/disintif kepada hasil kerja yang dicapai pada masa lampau, dan memberi motivasi terhadap perbaikan kinerja di masa mendatang.

Jika penilaian kinerja diarahkan untuk memicu kinerja seseorang itu sendiri, maka penilaian kinerja identik dengan upaya memberi motivasi. Motivasi inilah yang pada gilirannya diharapkan dapat memicu produktivitas seseorang (Simanjutak, 1985; Hidayat & Sucherly, 1986). Dengan demikian, kehadiran suatu sistem penilaian yang baik yang ditopang oleh aspek validitas, reliabilitas dan relevansi merupakan kunci yang menetukan efektivitas sebuah proses penilaian kinerja. Hal itu penting untuk menjamin adanya kepuasaan kerja yang dinikmati oleh pihak yang dinilai yang pada gilirannya akan semakin memacu tingkat kinerjanya.

Secara teoritis, penilaian kinerja ini sangat erat hubungannya dengan *job delineation*. Artinya, suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidakjelasan tentang pekerjaan itu sendiri (Donovan & Jackson, 1991:329). Karena itu, efektivitas penilaian sangat tergantung pada kejelasan batasan atau definisi dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan. Kejelasan batasan pekerjaan atau definisi pekerjaan ini merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas penilaian kinerja sangat tergantung kepada baik buruknya manajemen sumberdaya manusia yang dimiliki.

Keban (dalam Pasolong 2007:184), mengatakan bahwa pengukuran kinerja harus dilihat dari sebagai upaya yang sangat berharga bagi profesionalisasi di instansi pelayanan publik. Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai atau institusi, maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan yang dilakukan selama ini.

Indikator Kinerja McDonald dan Lawton (dalam Ratminto dan Winarsih, 2005:174) mengemukakan indikator kinerja antara lain : *output oriented measures throughput, efficiency, effectiveness*. Selanjutnya indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. *Efficiency* atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
b. *Effectiveness* atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.

Sedangkan Dharma (2003:355) mengatakan "hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sistem penilaian kinerja diartikan oleh Schuler dkk (dalam Keban 2006:197) sebagai suatu proses penilaian kinerja. Dalam pendangan mereka, proses penilaian kinerja dapat menggunakan (1) pendekatan komparatif, (2) standar-standar absolut; (3) pendekatan tujuan, dan (4) indeks yang bersifat langsung atau obyektif. Penilaian ini

ditujukan untuk (1) *management development*: memberikan suatu pengembangan pegawai di masa mendatang; (2) pengukuran kinerja: memberikan informasi tentang nilai relatif dari kontribusi individu terhadap organisasi; (3) perbaikan kinerja: mendorong individu bekerja lebih efektif dan produktif; (4) remunerasi dan benefit: membantu menemukan imbalan dan benefit yang setimpal berdasarkan sistem merit atau hasil; (5) identifikasi potensi: membantu promosi; (6) feedback: menggambarkan apa yang diharapkan dari individu; (7) perencanaan seumberdaya manusia: menilai kualitas SDM yang ada untuk perencanaan selanjutnya; dan (8) komunikasi: memberikan suatu format dialog antara atasan dan bawahan dan memperbaiki pemahaman tentang tujuan dan masalah-masalah yang dihadapi (Donovan & Jackson dalam Keban 2007:197)

Siagian (dalam Keban 2007:197) bahwa sistem penilaian kinerja yang baik akan sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja, bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, kepentingan mutasi pegawai, penyusunan program pendidikan dan pelatihan, dan membantu pegawai dalam menetukan rencana kariernya.

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Dharma (2003:355) tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

Menurut Dharma (2003:355) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja organisasi adalah efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya.

Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi dapat diukur dengan suatu penilaian akumulatif terhadap kinerja yang telah dilakukan. Sebagaimana diketahui bahwa pengertian kinerja dapat diartikan sebagai suatu prosedur penilaian terhadap pelaksanaan tugas-tugas dan hakikat pekerjaan serta pelaksana (orang) yang berkaitan dengan keterampilan dan pengalamannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki bebapa kriteria agar meningkatnya produktifitas sehingga apa yang diharapkan dari organisasi tersebut bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:9) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kualitas dan kuantitas dalam hasil kerja sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan, bagaimana kualitas dari hasil kerja pegawai menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi.

Kantor kepala Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya memiliki tugas yaitu membantu keperluan masyarakat Pal IX .

Untuk itu kinerja pegawai sangat penting. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004) yang terdiri dari tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Dari pemahaman tentang Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kuburaya masih kurang optimal. Hal ini dilihat dari beberapa indikator:

1. Kualitas Kerja

Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki pegawai daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

Orientasi pada pelayanan menunjuk pada seberapa banyak energi birokrasi dimanfaatkan untuk penyelenggaraan pelayanan publik. Sistem pemberian pelayanan dapat memberikan pelayanan yang baik dapat dilihat dari seberapa besarnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh birokrasi secara efektif digunakan untuk melayanai kepentingan pengguna jasa. Idealnya, segenap kemampuan dan sumber daya yang dimiliki oleh sebuah Kantor Desa hanya dikonsentrasikan untuk melayani kebutuhan dan kepentingan pengguna jasa. Kemampuan dan sumber daya manusia sangat diperlukan agar orientasi pada pelayanan dapat dicapai.

Terkait dengan masalah kinerja Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya dapat dikatakan belum optimal, dilihat dari segi kualitasnya. Masih terdapat kekurangan yang menghambat kualitasnya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang ada di Kantor Desa Pal IX tersebut.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan okeh peneliti di Kantor Desa Pal IX Kecamatan

Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Akhmadi Abustia selaku Sekretaris Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

> *"Kalo untuk Kualitasnya okelah kan semua sesuai dengan juklanya (petunjuk pelaksana) sesuai dengan prosedur, tapi tetap masih ada juga hal yang mempengaruhi kinerjanya seperti kurangnya sumber daya manusia. Kalo faktor pendukung seperti adanya fasilitas, fasilitasnya yaa cukuplah , fasilitas pendukung kan banyak seperti laptop alat tulis. Fasilitas laptop ada 2 terus ada juga mesin tik, dan laptop itu dananya dianggarkan dari pemerintah".*

Wawancara juga dilakukan kepada Kepala Seksi Pemerintahan Kantor Desa Pal IX, Bapak Zainal Ahmad, yang mengatakan bahwa :

> *"Kualitasnya sih tepat waktu jam 7.30 kita masuk kerja jam 2 kita udah pulang tanpa jam istirahat jadi kita kerja tuh disini 8 jam, tapi seperti itulah kita masih kurang dan belum adanya Kepala Desa yang baru"*

Berdasarkan wawancara terhadap Bapak Akhmadi dan Bapak Zainal mengatakan bahwa masih kurangnya jumlah pegawai mempengaruhi hasil kualitas pelayanan tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) yang mengatakan bahwa faktor sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya pendukung mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Pembagian tugas menjadi lebih sulit karena jumlah tugas yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada karena kurangnya jumlah pegawai tersebut.

Kepala Seksi Pembangunan Bapak Abdul Hadi H. Ibrahim juga mengatakan bahwa :

> *"Kalo kualitas pelayanannya sih bagus ya,kita saling kerja sama dan selalu bertukar informasi, misalnya ada orang masuk minta tolong ini terus kita cepatlah informasikan sama kawan, kalo yang kurang mendukung tuh kalo berkasnya kurang, jadi kalo kurang kita suruh pulang untuk lengkapi lagi, tapi kita masih kurang tenaga seperti Kepala Desanya belum ada jadi nanti nunggu pemilihan Kepala Desa lagilah. Kalo faktor penghambat sih tidak ada kita sih cepat kalo menghambat palingan misal kurang berkasnya aja".*

Hasil wawancara di atas dapat menggambarkan masih terdapat kekurangan yang menghambat kualitas kinerja, seperti kurangnya pegawai atau tidak adanya Kepala Desa Pal IX. Tidak adanya Kepala Desa dikarenakan Kepala Desa Pal IX kemarin mengundurkan diri dikarenakan ingin mengikuti pemilihan CaLeg (Calon Legeslatif) daerah.

Wawancara juga dilakukan kepada masyarakat, Ibu Fitri yang mengatakan:

> *"Lumayanlah kualias kinerja pelayanannya karena disitukan kalau dilihat masih kurangnya tenaga kerjanya jadi terkadang menghambat kinerja pegawai di Desa Pal IX"*

Berdasarkan observasi dengan hasil wawancara beberapa informan di atas, dapat menggambarkan masih terdapat beberapa faktor yang menghambat kinerja, diantaranya masalah kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dikarenakan terbatasnya sumber daya manusia sehingga kinerja masih belum optimal.

Sarana dan prasarana juga berperan penting dalam pelaksanaan kinerja yang ada di Kantor Desa Pal IX. Seperti hasil wawancara terhadap Sekretaris Desa Pal IX Bapak Akhmadi Abustia, mengatakan bahwa:

> *"Faktor pendukung seperti adanya fasilitas, fasilitasnya yaa cukuplah , fasilitas pendukung kan banyak kayak laptop alat tulis. Fasilitas laptop ada 2, printera ada 2 dan dananya dianggarkan dari pemerintah. Yang menghambat tuh kurangnya tenaga, tenaga hanya beberapa saja"*

Sejalan dengan salah satu faktor kinerja yang dikemukakan oleh Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) yaitu faktor organisasi yang menyebutkan bahwa sumber daya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi, baik sumber daya manusia yang mencakup pegawai itu sendiri dan masyarakat sebagai pendukung terlaksananya kegiatan yang telah direncanakan maupun sumber daya pendukung seperti sarana dan prasarana.

Sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Peranan sarana dan prasarana sangat penting disamping peran unsur manusianya sendiri. Salah satu yang juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas adalah faktor sarana karena dengan adanya sarana beraneka ragam jenis dan fungsinya bisa membuat pelayanan kepada masyarakat dapat lebih efisien dan efektif. Sarana yang memadai di tandai dengan jumlahnya yang mencukupi dan kondisinya memadai. Sedangkan sarana yang buruk di tandai dengan jumlahnya yang tidak mencukupi dan kondisinya yang tidak memadai.

Fasilitas kerja yang tersedia di Kantor Desa Pal IX belum dikatakan bisa menunjang kelancaran tugas pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas para pegawai. Di kantor desa tersebut hanya menggunakan Laptop sebagai sarana penunjang untuk menyelesaikan tugas karena Laptop lebih simple dan dapat dibawa kemana saja, jika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya di kantor pegawai dapat menyelesaikan tugasnya di rumah jadi laptop bisa dibawa pulang kerumah kalau menggunakan komputer tidak dapat

dibawa pulang kerumah. Pada dasarnya peralatan yang lengkap dan tersedia tentu akan membantu kelancaran kerja pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang berjalan dengan baik, lancar efektif dan efisien. Dengan adanya peralatan yang memadai maka pekerjaan yang ada akan selesai dengan mudah dan secepat mungkin.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas/jumlah pegawai atau jumlah sumber daya manusia sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai di Kantor desa Pal IX.Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi, karena manusia adalah aktor utama setiap organisasi dimana dan apapun bentuknya. Karena tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncakan. Sumber daya manusia ini dapat dilihat dari tersediannya pegawai baik secara kualitas dan kuantitas, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, dan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Jabatan atau posisi yang ditempati oleh pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, karena jika jabatan ditempati oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan rendah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Harapan dan tuntutan masyarakat merupakan prioritas utama pegawai dalam suatu organisasi sejauh mana tuntutan masyarakat sejauh itu juga pencapaian kerja yang harus dihasilkan oleh pegawai.

Dalam mengkordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan, kantor desa Pal IX sangat diperlukan guna kebutuhan dan apa yang menjadi keinginan masyarakat, baik itu mengenali kualitas pelayanan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Ini mengarah kepada konsepsi bahwa kemampuan yang dipunyai seorang pegawai ditunjukkan dengan kesanggupannya sesuai dengan tingkat pengetahuannya dan keterampilan yang diperolehnya melalui pendidikan dan pengalamannya. Tersedianya modal pen getahuan dan keterampilan inilah yang merupakan salah satu faktor untuk mempertimbangkan penempatan seorang calon pegawai, modal ini biasanya dimiliki oleh mereka yang berpendidikan.

Ketersediaan pegawai yang melaksanakan tugas di kantor desa Pal IX dapat dilihat dari aspek kuantitas maupun kualitas dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja pegawai, penggunaan waktu penyelesaian tugas serta ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam pelaksanaan kegiatan, seperti yang telah dijelaskan bahwa Kantor Desa Pal IX terbilang masih terbilang kewalahan dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hasil wawancara terhadap Bapak Akhmadi Abustia selaku Sekretaris Desa Pal IX,
dikatakan bahwa:

> *"Kalo kuantitas atau jumlah pegawainya sih masih kurang karena disini pegawainya ada 7 terus dikurang belum ada Kepala Desa yang baru jadi begitulah, serta warganya banyak otomatis tidak sesuai. Karna Desa tuh kan administrasi semuanya ada di desa".*

Wawancara juga dilakukan kepada Kepala Seksi Pemerintahan Bapak Zainal Akhmad, yang mengatakan:

> *"Kalau pekerjaan pasti banyak, pegawai disini ada 7 namun belum ada Kepala Desa jadi tinggal 6 orang, jadi kerjanya harus cepat dan kerja sama agar pekerjaan selesai baik dan tepat waktu".*

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa kuantitas pekerjaan dianggap belum sesuai dengan kuantitas pegawai yang ada di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya, pegawai masih kewalahan melakukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja merupakan hasil hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut dapat dilihat bahwa sangat pentingnya kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai karena kualitas maupun kuantitas hasil kerja seorang pegawai akan menentukan tercapainya kinerja Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya kedepannya.

3. Ketepatan Waktu

Hasil kerja Pegawai dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap tercapainya Kinerja pegawai tersebut, terlebih pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut, dengan terhambatnya penyelesaian pekerjaan juga akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi juga akan terhambat. Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan juga akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004) bahwa pengukuran dan penilaian terhadap kinerja mempertimbangkan 3 (tiga) hal yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Dalam penyelesaian pekerjaan, Kantor Desa Pal IX belum dapat dikatakan baik, faktor yang mempengaruhi masih tetap berkaitan dengan beberapa hal yang juga menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas maupun kuantitas kinerja pegawai pada Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Seperti

kurangnya personil atau kuantitas pegawai, dengan pegawai yang berjumlah 7 (tujuh) orang pegawai. Pegawai harus lembur untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan, tidak jarang para pegawai harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat pada waktunya.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara terhadap Bapak Akhmadi Abustia selaku Sekretaris Desa Pal IX, dikatakan bahwa:

> *"Ketepatan waktunya kurang yaaa karna kurangnya sumber daya manusianya , Pal IX nih kan kurang lebih ada 25 ribu penduduk dan jumlah pegawainya Cuma ada 7 orang sementara dikecamatan terentang penduduknya ada 7 ribu penduduknya tapi udah ada 9 desa dan udh 1 kecamatan dengan 7 ribu penduduk jak, jadi ndak sebanding dan ndak sesuai dengan tenaga dan jumlah penduduk dan terkadang terhambat sekali, biasanya kami harus lembur bekerja karena kekurangan orang."*.

Berdasarkan wawancara di atas, menunjukkan bagaimana kinerja pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kuantitas pegawai berdampak pada terganggunya waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan ketiga pembahasan yang telah dipaparkan mengenai indikator kinerja menurut Agus Dharma (2004:355) yaitu mengenai kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, dapat dilihat bahwa kekurangan-kekurangan pada kinerja Pegawai Di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya dipengaruhi oleh hal-hal yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya. permasalahan pada kualitas juga berpengaruh terhadap kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan begitu juga sebaliknya.

Keterbatasan kuantitas atau jumlah pegawai tersebut mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan akan mempengaruhi kuantitas pekerjaan, pekerjaan menjadi menumpuk karena pekerjaan yang belum selesai dan ditambah dengan pekerjaan baru yang harus diselesaikan dengan segera, dan dengan menumpuknya pekerjaan, akan berpengaruh terhadap kualitas dari hasil pekerjaan, apabila kualitas hasil kerja kurang memuaskan, akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja Kantor Desa Pal IX.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pada kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh keterbatasan sarana dan prasarana penunjang yang ada di Kantor Desa Pal IX.

Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang mengakibatkan pekerjaan tidak berjalan lancar, penyelesaian pekerjaan yang lambat dan hasil kerja yang kurang berkualitas. Seperti tidak adanya Komputer jadi pegawai menggunakan Laptop, Laptop yang digunakan dibeli melalui dana anggaran pemerintah.

Tercapainya tujuan suatu organisai merupakan salah satu wujud dari keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja organisasi tersebut. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya yang berkaitan dengan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004:355) mengenai kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, maka dalam rangka peningkatan kinerja tersebut harus memperhatikan berbagai pertimbangan agar peningkatan kinerja tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Peningkatan kinerja individu dapat dilihat dari keterampilannya, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan dan informasinya, keleluasaan pengalamannya, sikap dan perilakunya, kebajikannya, kreativitasnya, moralitasnya dan lain-lain. Sedangkan kinerja kelompok dapat dilihat dari aspek kerjasamanya, keutuhannya, disiplinnya, loyalitasnya dan lain-lain. Berdasarkan pendapat tersebut, peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan 7 (tujuh) langkah (Mangkunegara, 200:22) yang diantaranya adalah mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenai kekurangan tingkat keseriusan, mengidentifikasikan hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, dan apabila belum dapat diatasi, maka dapat dimulai kembali dari awal bila diperlukan.

Dengan menggunakan langkah-langkah peningkatan kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:22) diharapkan kepada Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya dapat meningkatkan kualitas kinerja, meningkatkan kuantitas kinerja maupun dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

E. KESIMPULAN dan SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kuburaya, antara lain :

1) Kurangnya sarana dan prasarana yang terdapat di Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Kualitas pendidikan pegawai masih dirasakan kurang seperti masih ada pegawai yang masih lulusan SMP.
2) Kurangnya Sumber daya manusia yaitu mengenai kuantitas/jumlah pegawai yang masih dirasakan kurang, ini dapat terlihat masih belum adanya Kepala Desa yang baru serta masih terdapatnya tenaga pegawai yang dirasakan kurang cukup di Kantor Desa Pal IX. Serta sarana dan prasana yang masih belum cukup mendukung kinerja pegawai di Kantor Desa Pal IX
3) Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari

adanya beberapa pegawai yang keluar pada jam dinas untuk urusan pribadi. Sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat pada waktunya.

Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh keterbatasan Sumber Daya Pendukung yaitu sarana dan sarana penunjang pekerjaan yang seharusnya dapat melancarkan penyelesaian pekerjaan, menjadi faktor penghambat pekerjaan.

Dari kesimpulan diatas, maka dapat ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu masih kurangnya kualitas pelayanan yang belum optimal karena terbatasnya sarana prasarana, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan, kemudian tidak sesuainya jumlah pekerjaan dengan jumlah pegawai yang ada sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu.

2. Saran

Adapun saran – saran yang dapat peneliti kemukakan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan mutu dan manfaat penelitian ini, khususnya bagi Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya sebagai objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya perlu meningkatkan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan. Hal tersebut diharapkan dapat membantu meringankan pekerjaan pegawai, agar pekerjaan dapat selesai sesuai prosedur pelaksanaan yang telah ditetapkan
2. Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya perlu mengusulkan penambahan personil/staf, agar kuantitas pegawai dan kuantitas pekerjaan menjadi sesuai dan pembagian tugas dapat dilakukan secara merata, sehingga pekerjaan tidak tertumpuk pada satu orang pekerjaan dapat selesai tepat waktu.
3. Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya perlu meningkatkan kualitas pengetahuan, agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Kantor Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya perlu mengusulkan penambahan dana untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan. Agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.

3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan penelitian terdapat keterbatasan – keterbatasann dalam bentuk kekurangan dan kelemahan yang dialami penulis ketika berada dilapangan maupun ketika dalam penulisan. Keterbatasan – keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sulitnya proses penggalian informasi yang disebabkan kurangnya keterbukaan informan dalam memberikan informasi kepada peneliti, hal ini dikarenakan takut kepada atasan apabila memberikan penilaian yang negatif serta kecurigaan terhadap peneliti dan khawatir penulis akan menulis mengenai kejelekan – kejelekan instansi sehingga peneliti harus lebih keras menggali informasi mengenai permasalahan yang diteliti.
2. Kurangnya keterampilan peneliti dalam merangkai kalimat menyebabkan peneliti mengalami kesulitan untuk menuangkan pemikiran-pemikiran ke dalam bentuk tulisan.
3. Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih dirasakan banyak kekurangan dan kelemahan karena peneliti sendiri masih tergolong baru dan pemula dalam penelitian ilmiah. Kelemahan tersebut khususnya pada keterbatasan dalam melakukan wawancara, teknik pengumpulan data dan analisis data.
4. Data yang ditampilkan dalam penelitian ini masih banyak yang kurang karena keterbatasan penulis dalam hal akses dan sarana untuk mengumpulkan data yang relevan, terutama data yang berkaitan dengan Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Daerah/Kota Mengenai Kantor Desa Pal IX yang sulit untuk penulis dapatkan.

F. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dharma, Agus.2003. *Manajemen Supervisi:Petunjuk Praktis bagi Para Supervisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Keban, Yeremias. 2006. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media

Mangkunegara,A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku& Budaya Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moleong, Lexy.2002. *Metode Penelitian Kualitatif. Bandung* : Rosada Karya.

Pasolog, Harban. 2007. *Teori Administrasi Publik. Bandung* : Alfabeta.

Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2013. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Ruslan, Rosadi. 2006. *Metode Penelitian Public Relations dan Komukasi*. Jakarta : RajaGravindo Persada

Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

----------. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:

Alphabeta

Tohardi, Ahmad. 2008.*Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung: Mandar Maju.

Skripsi

Hermawan,Dedy. 2011. Kinerja Aparatur Pajak dalam Pelaksanaan Penerbitan Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang (SPPT) Dan Surat Tanda Terima Setoran (STTS) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pontianak. Pontianak :Lembaga Penerbit Universitas Tanjungpura

Asmaningsih,Mari, 2011. Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan I Pontianak. Pontianak :Lembaga Penerbit Universitas Tanjungpura Pontianak.

Rujukan Elektronik

http://ardhana12.wordpress.com/2008/02/08/teknik-analisis-data-dalam-penelitian. Diunduh pada tanggal 17 Juni 2014, 07:15

http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja. Diunduh pada tanggal 17 Juni 2014, 07:15

id.m.wikipedia.org/wiki/Kubu,_Kubu_Raya. Diunduh pada tanggal 17 Juni 2014, 07:15

www.menpan.go.id/jdih/perundang-undangan/undang-undang?download=4216:uu2014-no-006. Diunduh pada tanggal 9 september 2014, 11:00

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id
Email :jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : EKA PURWANTI

NIM / Periode Lulus : E21110012/2014

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : Ekapurwanti923@yahoo.co.id/ 085750128297

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exlusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PAL IX KECAMATAN SUNGAI KAKAP KABUPATEN KUBURAYA

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ Fulltext

☐ Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui/Disetujui
Pengelola Jurnal....20-10-2014

Dr. Arifin, M.AB
NIP . 197105021997021002

Dibuat di : Pontianak
Pada : Oktober 2014

(Eka Purwanti)