

**ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM
MENYELENGGARAKAN PEMERINTAHAN
DESA DI DESA PENGUDANG**

SKRIPSI

**ODILIA AGESTA
NIM : 15612026**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

**ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM
MENYELENGGARAKAN PEMERINTAHAN
DESA DI DESA PENGUDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

ODILIA AGESTA

NIM 15612026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM
MENYELENGGARAKAN PEMERINTAHAN
DESA DI DESA PENGUDANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Odilia Agesta

Nim : 15612026

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiyansah, S.E., M.M
NIDN. 8818010016 /Lektor

Pembimbing Kedua,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM
MENYELENGGARAKAN PEMERINTAHAN
DESA DI DESA PENGUDANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Odilia Agesta
NIM : 15612026

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga Belas
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua


Raja Hardiyansah, S.E., M.M
NIDK. 8818010016 /Lektor

Sekretaris


Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Anggota


Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ca
NIDN. 1029127801/ Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Odilia Agesta

Nim : 15612026

Tahun Akademi : 2015

Indeks Prestasi Kumulatif : 3.12

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Aparatur Desa dalam
Menyelenggarakan Pemerintahan Desa di Desa
Pengudang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Usulan Penelitian ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun hasil orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, Desember 2019

Penyusun


Odilia Agesta
15612026

MOTO :

- Masalah itu datang bukan hanya untuk menjatuhkan melainkan untuk menguji seberapa mampunya kita untuk bertahan dan menjadi orang yang lebih berharga
- Percayalah bahwa usaha tidak pernah mengkhianati hasil

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk Orang-orang yang kucintai dan kusayangi yaitu

1. Ayahanda FX.sulaiam dan ibunda tercinta Yanti mardaliah yang selalu mendorong dan mensupports saya dalam proses selama saya kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Untuk saudara kandung saya Viona Aghata, Monica Octavia, Angeline yang selalu memberikan semangat kepada saya ketika saya merasa lelah dalam menyelesaikan skripsi ini

Terima kasih atas doa kalian yang selalu mengalir untuk saya

KATA PENGANTAR

Puji tuhan penulis panjatkan atas kehadiran tuhan yang maha esa sebagai lentera penerang dunia aas diberkatinya penulis dengan kesehatan dan peunjuk serta hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adapun penelitian yang penulis angkat berjudul “Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Menyenggarakan Pemerintahan Di Desa Pengudang” kinerja aparatur desa sangatlah penting dalam proses penyelenggaraan pemerintahan baik dari segi pelayan dan yang lainnya secara maksimal.

Dalam penulisan skripsi ini tidaklah begitu gampang dan pastinya selalu adanya hambatan-hambatan yang di alami penulis dalam nyelesaikan skripsi ini, namun berkat motivasi dan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselaisaikan. Oleh karna itu melalui kesempatan ini pengulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, SE,M.Ak.CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, SE. N.Si.Ak.CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Struktural Plt . Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T,M.M. selaku Ketua Progam Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Bapak Raja Hardiansyah, SE,ME. Selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk memberikan bimbingan, memeriksa serta memberikan nasihat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
6. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc, selaku dosen pembimbing ke II yang selalu bersedia menyediakan waktunya untuk memberikan bimbingan, memeriksa serta memberikan nasihat dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak dan ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah ikut memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian skripsi
8. Bapak Kamali La Bosa. Selaku Kepala Desa Pengudang yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian skripsi
9. Kepada keluarga khususnya kedua orang tua saya yang tiada hentinya memberikan dukungan dan doa serta skripsi ini dapat selesai
10. Kepada sahabat-sahabat-sahabat saya ela, endah, siska, irsa dan teman-teman seperjuangan yang tidak pernah bosannya memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi
11. Kepada kekasih saya Sahatman Pardamayan Harahap yang selalu sabar mendukung dan mensupport saya dalam penyelesain skripsi

12. Serta semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi

Semoga segala kebaikan yang telah merika berikan kepada penulis catat sebagai amal yang baik. Akhirnya penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta bermanfaat bagi penulis atau pun pembaca

Tanjungpinang, 05 November 2019

Penulis

ODILIA AGESTA

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAMN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.	xvii
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Masalah	8
1.3.1. Kegunaan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Teoritis	8
1.4. Kegunaan Praktis	8
1.5. Sitematis Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.1.3 Kinerja Aparat	12
2.1.3.1 Manajemen Kinerja	15
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.3.3 Pengukuran Kinerja	18
2.1.3.4 Tujuan Penilaian	21
2.1.3.5 Standar Kinerja	22
2.1.3.6 Indikator Kinerja	22
2.1.4 Pemerintahan desa	23
2.1.5 Kerangka Pikiran	24
2.1.6 Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Jenis Data	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	34
1.4.1. Populasi	34
1.4.2. Sampel.....	35
3.5 Definisi Operasional Variabel	36
3.6 Teknik Pengolahan Data	36
3.7 Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil	39
4.1.1 Gambaran Umum Desa Pengudang.	39
4.1.1.1 Sejarah Singkat Desa Pengudang.	39
4.1.1.2 Visi dan Misi Desa Pengudang.....	45
4.1.1.3 Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi.	46
4.1.1.4 Sarana dan Prasarana.	52
4.1.1.5 Keadaan Pegawai.	52
4.1.2 Analisis Kinerja Aparatur Desa.	55
4.1.2.1 Reduksi Data.	55

4.1.2.2 Penyajian Data.....	125
4.1.2.3 Penarikan Kesimpulan.	129
4.2 Pembahasan	134
BAB V PENUTUP.....	135
5.1 Kesimpulan.....	135
5.2 Saran.	139
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Populasi Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	35
Tabel 3.3	Definisi Oprasional Variabel.	36
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk Dalam Bentuk Angka.....	39
Tabe 4.2	Mata Pencaharian Desa Pengudang.	40
Tabel 4.3	Jumlah Tingkat Pendidikan.	43
Tabe 4.4	Jumlah Tingkat Agama.	46
Tabe 4.5	Sarana dan Prasarana	53
Tabe 4.6	Daftar Pegawai Kantor Desa Pengudang.....	54
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator Prestasi Dengan Pertanyaan Bagaimana Perangkat Desa Menyelesaikan Tugasnya Dengan Tepat Waktu.....	56
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Prestasi Dengan Pertanyaan Upaya Apa Yang Anda Lakukan Untuk Meningkatkan Kualitas Anda.	59
Tabel 4.9	Rekapitulasi hasil wawancara pada indikator keahlian dengan pertanyaan bagaimana pengetahun anda dalam melaksanakan tugas pemerintahan.....	63
Tabel 4.10	Rekapitulasi hasil wawancara pada indikator keahlian dengan Pertanyaan apakah pekerjaan yang anda dapat sesuai dengan Bidang anda.....	67
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Keahlian Dengan Pertanyaan Apakah Perangkat Desa Dapat Menyelesaikan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetentukan.....	70

Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Keahlian Dengan Pertanyaan Bagaimana Komunikasi Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.	74
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Keahlian dengan Pertanyaan Apakah Sering Terjadi Beda Pendapat Antara Perangkat Desa Yang Membuat Kinerja Perangkat Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Terganggu Dan Bagaimana cara mengatasinya.	77
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Prilaku Dengan Pertanyaan Bagaimana Menurut Anda Tentang Tingkat Kehadiran Perangkat Desa Di Kantor Ini.	86
Tabel 4.15	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Prilaku Dengan Pertanyaan Apakah Ada Perangkat Desa Yang Selalu Tidak Ada Pada Ruangan Ketika Jam Kerja.	89
Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Prilaku Dengan Pertanyaan Bagaimana Sanksi Yang Diberikan Jika Perangkat Desa Datang Terlambat.	93
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Prilaku Dengan Pertanyaan Apakah Ada Perangkat Desa Yang Pulang Tidak Sesuai Dengan Jam Yang Ditentukan, Mengapa Hal Itu Terjadi.	97
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Prilaku Dengan Pertanyaan Bagaimana Sistem Absensi Perangkat Desa Yang Di Terapkan Oleh Instansi.	99
Tabel 4.19	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Prilaku Dengan Pertanyaan Usaha Seperti Apa Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kedisiplinan.	101
Tabel 4.20	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Prilaku Dengan Pertanyaan Bagaimana Sikap Tanggung Jawab Perangkat Desa Dalam Melaksanakan Tugas Pemerintahan Desa.	105

Tabel 4.21	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Kepemimpinan Dengan Pertanyaan Bagaimana Sikap Ketegasan Anda Dalam Bekerja Dibidangnya.	108
Tabel 4.22	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Kepemimpinan Dengan Pertanyaan Apakah Perangkat Desa Termotivasi Dari Penghargaan Yang Diberikan Oleh Pemimpin Terhadap Perangkat Desa Yang Berprestasi.	112
Tabel 4.23	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Kepemimpinan Dengan Pertanyaan Bagaimana Anda Mengambil Keputusan Dalam Pekerjaan Anda.	115
Tabel 4.24	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Kepemimpinan Dengan Pertanyaan Apakah Anda Bijaksana Dalam Mengambil Keputusan Untuk Pekerjaannya.	119
Tabel 4.25	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Kepemimpinan Dengan Pertanyaan Apakah Anda Dapat Mengambil Keputusan Tanpa Berkomunikasi Dengan Perangkat Lain.	121
Tabel 4.26	Penyajian Data.	125

DAFTAR GAMBAR

	Hal
1.1 Daftar absen.	6
1.2 Daftar Absen.	7
2.1 Kerangka Pikiran.	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Lembaran Observasi
2. Pedoman Wawancara
3. Rekapitulasi Hasil Wawancara
4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
5. Dokumentasi
6. Persentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM MENYELENGGARAKAN PEMERINTAHAN DESA DI DESA PENGUDANG

Odilia Agesta, 15612026, Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
Odiliaagesta97@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik kinerja aparatur desa dan analisis kinerja aparatur desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa di kantor desa pengudang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan data primer yang di peroleh menggunakan wawancara terhadap 14 orang narasumber dan data skunder yang digunakan penelitian ini diperoleh dari instansi tempat melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, studi dokumen. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi.

Hasil dari penelitian ini yaitu analisis kinerja aparatur desa dalam menyelenggarakan pemerintahan sudah cukup baik dalam segi penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan namun dalam segi prilaku atau sikap aparatur desa sangat kurang baik dikarenakan adanya aturan-aturan yang dilanggar oleh beberapa aparatur desa seperti pada tingkat kehadiran aparatur desa tahun ini hanya 80% saja hal ini dinyatakan oleh sekdes desa pengudang yaitu ibu Yanti Mardaliah dan tingkat keterlambatan juga masih sering terjadi. Yang mana hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor yaitu karna adanya tugas luar baik di dalam desa maupun tingkat kecamatan dan adanya urusan lain yang mengharuskan terlambat atau tidak hadir, kurangnya sanksi yang di berikan yaitu sanksi yang di berikan di kantor desa jika terlambat hanya sekedar teguran halus saja dari atasan, dan sistem absensi juga yang masih bersifat manual.

Dari penjelsan diatas hal tersebut dapat menghambat kinerja perangkat desa dalam pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang dan penyelesaian tugas yang lama atau terlambat, Sehingga s dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk saat ini masih kurang baik.

Kata Kunci : Analisis Kinerja, Aparatur desa

Dosen Pembimbing I : Raja Hardiyansah, SE, M.E

Dosen Pembimbing II : Satriadi, S.AP, M.Sc

ABSTRACT

PERFORMANCE ANALYSIS OF VILLAGE APPARATUS IN ORGANIZING VILLAGE GOVERNANCE IN PENGUDANG VILLAGE

Odilia Agesta, 15612026, Management, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Odiliaagesta97@gmail.com

This research aims to know how well the performance of the village apparatus and the analysis of the performance of village apparatus in coordinating the village government in the village office of Pengudang.

This research uses the method of the authoritative with the primary data obtained by using interviews against 14 speakers and the secondary data used by the research is obtained from the institution where the research is conducted. Data collection techniques by means of interviews, observations, document studies. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and verification.

The result of this research is the performance analysis of village apparatus in organizing the government is good enough in terms of completion of the task and decision making but in terms of behavior or village apparatus is very poor in the presence of The rules that are violated by some village apparatus such as the level of attendance of village apparatus this year only 80% only this is stated by the village Sekdes Pengudang, Mrs. Yanti Mardaliah and late rates are still frequent. Which is caused by several factors, namely the existence of external tasks both in the village and Sub-district level and other affairs that require late or absent, the lack of sanctions given is the sanction given in the office Village if it is too late only a subtle reprimand from the boss, and the attendance system is also still manual.

From the explanation above it can impede the performance of village devices in the service to the community become less and completion of a long or late task, so that s can be concluded that the quality of the village apparatus performance in Government administration for now is still lacking.

Keywords : *Perfomance Analysis, Village Apparatus*

Supervising Lecturer : *Raja Hardiyansah, SE, M.E*

Supervising Lecturer : *Satriadi , S. AP, M.Sc*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Yani, Sumber daya manusia merupakan sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, pegawai, karyawan, yang mana sebagai potensi manusia untuk pergerakan organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sehingga pemerintahan desa tidak terlepas dari aparatur desa dalam menyelenggarakan pemerintah desa. Pemerintah desa merupakan ujung tombak dalam pelayanan masyarakat serta suatu ujung tombak strategi dalam keberhasilan semua program. Karena itu untuk memperkuat pemerintahan desa dan lembaga dalam langkah mempercepat wujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah (2012).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuannya, organisasi juga memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem (Badriyah, 2015).

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Walaupun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semua tidak bermakna

(tjutju, 2018). Sedangkan menurut Badriayah, Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh, dan lain-lain

Dalam kenyataannya terdapat hubungan erat antara SDM (sumber daya manusia) dan organisasi organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan hakikat manusia dan memenuhi kebutuhan. Hubungan itu meliputi manusia membutuhkan organisasi dan organisasi membutuhkan manusia, manusia penggerak organisasi tanpa manusia organisasi tidak berfungsi, manusia berorganisasi untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Dalam buku *Peraturan Pemerintah Perangka Desa*, (2016) Aparatur desa merupakan semua pejabat negara suatu organisasi pemerintah yang bertugas menjalankan suatu kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban untuk tanggung jawab yang diberikan oleh Negara. Dalam Undang-undang No 23 tahun 2014 tentang pemerintahan yang dimana dijelaskan bawah kewenangan pemerintah daerah pada menyelenggarakan urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas dan tugas pembantu dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dengan sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintah kounkren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasarkan atas tugas pembantu.

Untuk dapat terlaksananya penyelenggaraan undang-undang tersebut., maka pemerintahan desa membutuhkan aparatur desa yang kuat, profesional, serta mampu bersaing secara global. Sehingga pemerintah daerah sebagai pelaksana dalam mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat, maka desa harus mempunyai pengolahan sumber daya manusia yang tersedia di daerah masing-masing

Dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, membina perekonomian, dan pembangunan ekonomi harus bisa di jalankan oleh aparatur desa di karenakan masyarakat desa sudah berkembang dimana kegiatan yang sangat membutuhkan aparatur pemerintahan yang *professional* sehingga kinerja aparatur desa juga harus bisa menyelenggarakan pemerintahan desa dengan baik.

Berkaitan dengan kinerja, kinerja merupakan tingkat efesiensi dan efektifitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan visi misi yang ada pada organisasi. kinerja suatu etitas manajemen pada dasarnya adalah menilai kemampuan setiap individu dan kolektif individu di organisasi untuk melaksanakan peran yang dimainkan dalam kegiatan keseharian organisasi. Dengan kinerja ini motivasi-motivasi organisasi akan dirangsang kearah pencapaian visi dan misi organisasi (Sudarmanto, 2015).

Menurut simanjuntak, Kinerja adalah tingkat pencapai hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus di capai dan harus di lakasanakan dalam kurun terentu. Sedangkan Menurut

pendapat Matteson mengungkapkan bahwa kinerja menampilkan kemampuan atau keterampilan pekerja. maksud dari pendapat ini lebih terfokuskan pada potensi dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi, seperti kemampuan pemahaman, afeksi, psikomotor karyawan (Sudarmanto, 2015).

Sehingga penjelasan dari beberapa ahli diatas bahwa kinerja adalah lebih mengarah pada keterampilan dan kemampuan yang di miliki oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan atau organisasai.

Seiring dengan perkembangan masyarakat maka kebutuhan dalam pelayanan masyarakat semakin kompleks dan pelayan yang cepat, tepat juga sangat di butuhkan masyarakat oleh sebab itu aparatur desa harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur desa adalah subsistem dalam menyelenggarakan pemerintahannya yang dimana mempunyai wewenang dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya sesuai dengan peraturan pemerintahan

Namun di sisi lain aparatur desa selalu di kontruksikan sebagai pengurus yang diharapkan bisa menjadi pengayom untuk masyarat. Namun saat ini masih ada pengelolaan desa masih lemah dalam kinerja pelayannya, akuntabilitas dan trasnparasi pemerintahan desa. Yang sering terlihat dalam pemerintahan desa yaitu kondisi dimana sekretariat desa (SEKDES) di isi dengan pegawai negeri sipil (PNS), selain itu perangkat desa lebih dominan dengan hanya menyelesaikan pendidikannya sampai SMA yang masih menjadi masalah dalam perintahan desa.

Namun berjalannya waktu dan semakin berkembangnya kelembagaan pemerintahan mau tidak mau pemerintah desa mendorong sumber daya manusia (perangkat) untuk bisa bekerja sesuai dengan target tercapai sehingga aparatur desa harus bekerja dengan maksimal

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan , baik organisasi public maupun *private*. dalam perspektif manajemen strategi, sumber daya manusia adalah *human capital dan intellectual capital* . Menurut Davenport , human capital adalah kapasitas sumberdaya manusia yang terdiri dari empat elemen, yaitu : kemampuan, perilaku, usaha dan waktu (Sudarmanto, 2015).

Dari penjelasan sumber daya maka aparatur desa dapat melaksanakan dan menyelenggarakan pemerintahan desa harus dengan secara maksimal dalam memberikan pelayan kepada masyarakat.sekarang aparatur desa harus benar-bener sesuan dengan *human capital* yang sangat berperan sesuai dengan pandangan modern.

Selama ini kinerja dari aparatur desa pengudang dalam tingkat kinerjanya masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu yang di perlukan aparatur desa dalam penyelesaian pembuatan surat-menyurat memakan waktu yang lama. Selain itu aparatur desa, kinerja aparatur desa dapat terbilang juga masih kurang disiplin. Hal ini dapat di lihat bahwa kantor desa pengudang masih lengah dalam pagi hari dimana sering kita dapati satu orang atau beberapa tempat tidak ada

Gambar 1.2
Daftar Absen

Sumber : Hasil Absen Desa Pengudang (2019)

Dapat di liat dari gambar diatas adalah absensi pada bulan february yang mana absensi kantor desa pengudang masih menggunakan absensi manual yang hanya berisi keterangan tanda tangan dan tanggal , namun tidak adanya keterangan waktu jam datang masing-masing aparatur desa sehingga bisa terjadinya manipulasi waktu datang kekantor jika aparatur desa datang telat kekantor sehingga bisa berpengaruh terhadap kinerja yang kurang maksimal .

Sehubungan dengan uraian diatas tentang gejala-gejala kinerja diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul “**Analisis Kinerja Aparatur Desa dalam Menyelenggarakan Pemerintahan Desa di Desa Pengudang**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja aparatur desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa di Desa Pengudang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja aparatur desa pengundang

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan pertimbangan Kepala Desa dalam menganalisis atau menilai aparatur desa dalam menyelenggarakan pemerintah.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan Bagi Peneliti

Peneliti ini dapat meningkatkan keterampilan dalam hal menyelesaikan masalah, memberi pengetahuan yang lebih menyeluruh agar dapat dipahami oleh pembaca dalam mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh pada masa kuliah

2. Kegunaan Bagi Kantor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan untuk menetapkan langkah selanjutnya, serta dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur desa pengundang

1.5 Sistematis Penulisan

Sistematis penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing masing bab akan di jelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN,

terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, kegunaan penelitian, sistematis penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

yang merupakan teori-teori yang mendukung penulisan penelitian ini

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

terdiri jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel definisi oprasional, teknik pengolahan data, teknik analisis data, jadwal penelitian

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

dalam bab ini meliputi gambaran umum objek peneliian, penyaji data, dan analisis penelitian

BAB V : PENUTUP

yang terdiri dari kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hikmat, menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pendapat lain di kemukakan oleh *American Society of Mechanical Engineers* (Tip Dosen Adpen UPI, 2011), manajemen adalah ilmu dan seni mengorganisasasi dan memimpin usaha manusia, menerapkan pengawasan dan pengendalian tenaga, serta memanfaatkan bahan alam bagi kebutuhan manusia (Badrudin, 2015). Menurut Manullang (2012), mengemukakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan.

Menurut Griffin, manajemen adalah sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Ansari Harahap & Amanah, 2018). Sedangkan menurut Terry, manajemen sebagai suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk

menentukan serta mencapai sasaran yang telah di tentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Ansari Harahap & Amanah, 2018).

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai peluasan dari pandangan tradisional untuk mengolah orang secara evektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang prilaku manusia dan kemampuan mengolahnya. Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan,jasa, dan pengolahan infividu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu kebijakan dan praktik yang di buuhkan seseorangyang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Sementara itu menurut Schuler mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang petinggi tenaga kerja organisasi sebagai sumber yang sangat penting dalam member kotribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memestikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Sutrisno, 2017) .

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi dari MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2010).

2.1.3 Pengertian Kinerja Aparat

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagai mana yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam menyelenggarakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikanpadanya. Dan selanjutnya Mangkunegara , mengemukakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasai. Kinerja individu adalah kinerja yang hasil dari pekerjaan baik dari kualiatas ataupun kuantitas sesuai dengan standar kinerja yang sudah di tentukan sedangkan kinerja kelompok organisasi adalah gabungan dari kerja individu dan kelompok (Busro, 2018).

Menurut khan, Kinerja adalah kemampuan kerja di dalam terminology dan kuantitas. Dari penjelasankhan dapat di jelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja (*performance*) baik itu bersifat nilai maupun kualitas yang ingin dicapai seseorang selama waktu tertentu.. Sedangkan menurut Pabundu, Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dapat diartikan

untuk mencapai tujuan yang di harapkan. kinerja juga dapat di artikan sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai masa waktu tertentu (Busro, 2018). Kinerja menurut (Wibowo 2010), kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja . namun pekerja ini sendiri juga mnunjukkan kinerja

(Busro, 2018) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari :

1. Kemampuan seseorang dalam usaha mencapai mencapai tujuan (semakin terampil semakin baik)
2. Ketekunan untuk bekerja keras (semakin tekun semakin baik)
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya (semakin tepat waktu semakin baik)
4. Penggunaan biaya sesuai rancangan (semakin hemat semakin baik)
5. Kemandirian bekerja dalam (semakin tidak membutuhkan pengawasan semakin baik)
6. Kemampuan mengatasi masalah atau penghalang(semakin mampu mengatasi masalah semakin baik)

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kenerja merupakan hasil pencapaian yang dicapai oleh individu atau organisasi, berdasarkan wewenang dan tanggu jawab yang sudah diberikan sehingga

peningkatan kinerja yaitu proses dimana meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja seseorang yang bisa dilakukan dengan berbagai cara.

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache menyatakan terdapat 3 level kinerja yaitu :

1. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja level organisasi terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi
2. Kinerja proses, adalah kinerja yang mana tahap untuk menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja terhadap level ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu atau pekerjaan, merupakan pencapaian pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, manajemen pekerjaan, dan karakteristik individu

Rivai dan Sagala, kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dengan perannya dalam organisasi. Sementara Benardin dan Russel, mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (Sudarmanto, 2015). Kinerja adalah sistem manajemen kinerja bagi

aspek-aspek yang relevan terhadap organisasi, terutama yang di peroleh melalui analisis jabatan (Iswanto, 2013).

2.1.3.1 Manajemen Kinerja

Menurut Bacal, manajemen kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasannya langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan. Manajemen kinerja di dasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana dan pengembangan. Secara khusus manajemen kinerja di tunjukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi sasaran yang di capai, kompetensi yang meliputi pengetahuan keterampilan dan sikap, efektifitas kerja (Dharma, 2013)

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menuru mathis dan Jackson, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Eko Widodo, 2015). Faktor dalam pembahasan tentang permasalahan kinerja karyawan maka kita tidak terlepas dari :

1. Faktor kemampuan

Menuru mathis dan Jackson Secara psikologi kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan (*knowledge dan skill*) maksudnya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya

dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor motivasi

Mathis dan Jackson motivasi terbentuk sikap terbentuk (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Situasi yang dimaksud yaitu mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mana menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk agar dapat mencapai tujuan yang dicapai. Lalu menurut Sedarmayanti instrument dalam pengukuran kinerja yaitu alat yang digunakan dalam mengukur kinerja individu pegawai yang meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan (Sudarmanto, 2015)

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor dalam penentu kinerja pada suatu organisasi yaitu faktor individu dan faktor Lingkungan Organisasi :

1. Faktor individu, merupakan individu yang mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan fungsi jasmani. Dengan memiliki integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmani, maka individu itu akan mempunyai konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik itu artinya modal pertama individu manusia agar mampu mengelola dan menggunakan bakatnya secara maksimal dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi

2. Faktor Lingkungan Organisasi, sangat mendukung bagi individu guna dalam pencapaian prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi tersebut antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja, respek dan dinamis peluang karier, dan fasilitas yang memadai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Sudarmanto, 2015) meliputi :

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Kerampilan
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Manajemen kepemimpinan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Sarana dan prasarana
- 9) Teknologi
- 10) Kesempatan berprestasi

Menurut Gibson, Invecevich dan Donnely (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan maupun keterampilan. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap,

kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan

Fakto-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2018) :

1. Faktor internal, merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dari seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan orang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuan.
2. Faktor eksternal, merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Misalnya perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja

Kinerja akan selalu di kaitkan dengan pengukuran kinerja dan standar kinerja. Ukuran kinerja dan standar kinerja terkait dengan parameter-parameter yang sudah di terapkan atau dimensi yang sudah menjadi dasar acuan oleh organisasi

Bufford mengungkapkan, bahwa untuk menjadi efektif, standar kinerja seharusnya dikaitkan dengan hasil yang di inginkan setiap masing-masing pekerjaan. Sedangkan menurut Gomez, mengukur kinerja karyawan terkait

dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar dapat dibagi menjadi dua, yaitu : pertama , tipe penilaian yang disyaratkan dengan penilaian relative dan absolute. Kedua, focus pengukuran kinerja dengan tiga model, penilaian kinerja berfokus terhadap sifat, prilaku, dan hasil (Mangkunegara, 2018).

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David DeVries, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (sumber daya manusia). Pengukuran kinerja ada tiga pendekatan , yaitu Pendekatan *personality trait*, yaitu mengukur kepemimpinan, intensif, dan sikap (Sudarmanto, 2015)

1. Pendekatan prilaku, mengukur dengan umpan balik, kemampuan prestasi, dan respons pada keluhan pelanggan
2. Pendekatan hasil, yaitu mengukur dengan kemampuan produksi, kemampuan penyelesaian produk sesuai dengan jadwal, peningkatan produksi

Menurut Diick Groe terdapat dalam buku Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Kinerja Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa pengukuran dan penilaian kinerja terdapat tiga pendekatan (Sudarmanto, 2015) , yaitu :

1. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis pelaku
2. Penilaian kinerja dan pengukuran kinerja berbasis prilaku
3. Penilaian dan pengukuran kinerja berbasis hasil

Menurut Mody, Noe, Perreux bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi

1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerja berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang hasilnya oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu

2) Kualitas Pekerjaan (*Qualily of work*)

Kualiatas pekerja berhubungan dengan peretimbangan ketelitian, resisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi

3) Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengembangkan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga di gambarkan kedalam komitmen yang di miliki pegawai

4) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan dengan pertimbangan kemandiri, fleksibilias berfikir, dan ketersediaan komotmen yang di milki oleh pegawai

5) Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas adalah berkenaan dengan kemampuan untuk adaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi

6) Kerjasama (*cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain.

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Milkovich penilaian kinerja adalah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat dijalankan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan (Eko Widodo, 2015). Menurut Werther dan Davis mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yang meliputi :

- 1) Peningkatan Kinerja,
- 2) Penyesuaian Kompensasi
- 3)Keputusan Penempatan
- 4)Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan
- 5)Perencanaan dan Pengembangan
- 6)Prosedur Perekrutan
- 7)Kesalahan Desain
- 8)Kesempatan yang Sama
- 9)Tantangan Eksternal
- 10)Umpan Balik

2.1.3.5 Standar Kinerja

Standar kinerja mempunyai batas ukur minimal dan maksimal . standar kinerja adalah standar yang menentukan kualitas minimal yang harus ada atau terjadi. Dalam evaluasi kinerja pasti ada standar yang disebut standar kinerja. Evaluasi tidak mungkin dapat di laksanakan dengan baik apabila tanpa standar

kinerja. Jika evaluasi di laksanakan tanpa standar kinerja , maka hasilnya tidak mempunyai nilai. Standar kinerja juga dapat memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapainya. Jika hal itu dapat tercapai maka kepuasan diri karyawan akan terjadi. Oleh karna itu standar kinerja dapat di kaitan dengan *reward*, imbalan dan kompensasi jika dapat tercapai. Sementara itu Performance Appraisal Handbook US Departement of the interior dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Wirawan. (2015), mendefinisikan standar kinerja adalah ekspresi mengenai ambang kerja, persyaratan, atau harapan yang harus dicapai dalam setiap elemen pada level kinerja tertentu. Sedangkan Menurut S.P Hasibuan menyatakan bawa aspek-aspek yang dinilai kinerja meliputi kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2018).

2.1.3.5 Indikator kinerja

Menurut Sedarmayanti kinerja memiliki beberapa faktor (Eko Widodo, 2015) :

1. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. Prestasi dapat dilihat dari ketelitian, keterampilan, dan kecepatan dalam penyelesaian tugas
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang di punyai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi , dan intensif

3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan akan dibawa dalam proses pelaksanaan tugas-tugasnya. Perilaku ini mencangkup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin
4. Kepemimpinan, yaitu aspek kemampuan manajemen dan seni untuk memberikan pengaruh untuk orang lain agar dapat mengkoordinasikan. Kepemimpinan ini meliputi ketegasan, motivasi, cepat dan tepat .

2.1.4 Pemerintahan Desa

Dalam buku (*Peraturan Pemerintah Perangka Desa*, 2016) Pemerintahan dalam pengertian yang sempit ialah segala aktivitas, tugas fungsi, dan kewajiban yang di jalan oleh lembaga yang berwenang mengolah dan mengatur jalannya sistem pemerintahan untuk mencapai tujuan Negara. UU No.32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang menjelaskan tentang pemerintahan yang dimana dijelaskan bawah kewenangan pemerintah daerah pada menyelenggarakan urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas dan tugas pembantu dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dengan sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintah kounkren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasarkan atas tugas pembantu.

Pemerintahan desa merupakan orang-orang yang bertugas mengatur sekaligus melaksanakan urusan pemeritahan pada tingkat desa. yang di dipimpin oleh kepala desa dan di bantu perangkat desa. mereka adalah unsur dari penyelenggaraan pemerintahan.

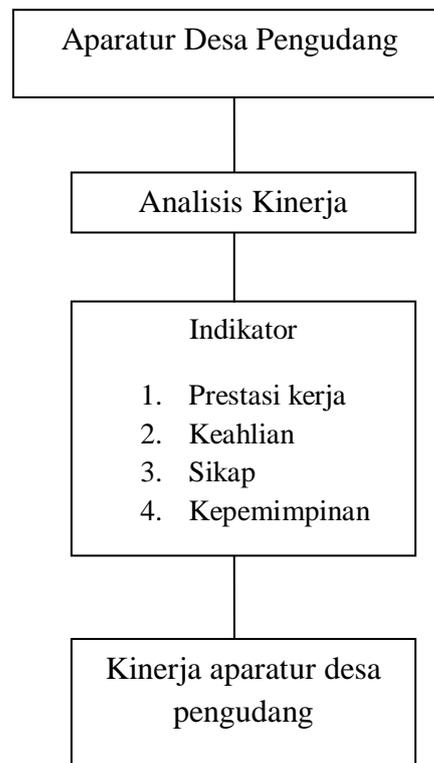
2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan juga penelitian terdahulu, maka disusun kerangka pikiran untuk variabel kinerja dengan indikator prestasi, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Berikut ini

kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah di gunakan sebelumnya oleh penelitian. Adapun penelitian terdahulu sebelumnya sebagai berikut :

1. Dalam Negeri

Jurnal dari nur'aini dan irwan nasution (2014) dengan judul kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di desa pantai labu pekan. Permasalahan yang dia angkat dalam penelitian ini yaitu kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan, hambatan tugas aparat desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa, upaya penanggulangan hambatan tugas aparat desa dalam meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan desa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode analisis data yang diambil dari lokasai kantor desa pantai labu pekan. Sumber yang di dapatkan dalam penelitian ini yaitu kepala desa dan masyarakat desa pantai labu pekan. Pengumpulan data di lakukan dengan wawancara, studi observasi, dan teknik dokumentasi. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa menunjukkan kinerja aparat desa pantai labu pekan dilihat dari proses dari penyelenggaraan pemerintahan yang mengedepankan kerja sama, kedisiplinan, kreatifitas, dan tanggung jawab belum maksimal memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Jurnal dari Muhamad Nor (2014), dengan judul kinerja aparatur desa dalam pelaksanaan administrasi dan pelayanan masyarakat di kampung long iram seberang kecamatan long iram kabupaten kutai barat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kinerja aparatur desa dalam menyelenggarakan pemerintahan di tingkat desa , dan terfokus dalam menjalankan tugas administrasi dan pelayanan masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian ini di kampung Long Iram Seberang Kecamatan Long

Iram Kabupaten Kutai Barat pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, wawancara, dan teknik dokumentasi. Narasumber dari penelitian ini sebanyak 15 orang, yang terdiri dari 1 orang pihak bpk, 2 orang dari pemerintahan, 10 orang masyarakat, dan 2 orang dari tokoh masyarakat. Analisis data penelitian ini yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur kampung Long Iram Sebererang ditinjau dari indikator kinerja dan pelayanan yang mempunyai prinsip produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Jika dilihat dari sisi produktivitas bahwa kinerja aparatur desa dapat terwujud jika adanya fasilitas yang memadai. Sementara itu di sisi responsivitas dapat dilihat dari aspirasi masyarakat masuk atau mendapat tanggapan baik dari aparat kampung. Sedangkan dari sisi responsibilitas diukur dengan peraturan kampung dan surat keputusan kepala kampung yang sudah dibuat untuk mengatur urusan masyarakat. Akuntabilitas mengarah pada pertanggungjawaban dalam bentuk laporan yang dibuat oleh pemerintah kampung.

Jurnal dari Jaitun (2013) yang berjudul Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Sepala Dalung Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparatur desa dalam menyelenggarakan pemerintahannya terutama kedisiplinan, kerja sama, kreatifitas, tanggung jawab, dan faktor pendukung dan penghambat kinerja aparatur desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa di Desa Sepala Dalung Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung. Lokasi penelitian ini

di desa sepala dalung kecamatan sesayap hilir kabupaen tana tidung . teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Narasumber dari penelitian ini yaitu kepala desa , seketariat desa, kaur pemerintahan, tokoh masyarakat di desa sepala dalung. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa proses dalam menyelenggarakan pemerintahan desa mengedepankan kerjasama, disiplin, kreaktifitas, dan tanggung jawab untuk mensejahterakan dan kemakmuran masyarakat desa sepalung dulung kecamatan sesayap hilir kabupaten tana tidung.

2. Luar Negeri

Jurnal dari Bustaman, Erlisa Amalia, jalaluddin, yang berjudul *A Perfomance Analysis of Village Fund Management : A Case Study in Lut Tawar District-Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pemerintahan desa dalam mengolah sumber daya manusia tahun 2016 di Kabupaten Lut Tawar, Kabupaten Aceh Tengah. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dimana penelitian ini menggambarkan atau menganalisis secara mendalam hasil penelitian tentang objek dan kemudian membandingkannya dengan sumber yang sudah ada pada objek. Sumber dan teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah mengamati, wawancara, dan dokumentasi. Populasi dan sampel di penelitian ini seluruh desa di kecamatan Lut Tawar yang terdiri dari 18 desa dan menggunakan sampling jenuh yang berarti bahwa sampel yang digunakan yaitu semua populasi untuk sebagai responden yang terdiri dari kepala desa dan tokoh masyarakat. Teknik

analisis data penelitian ini teknik pengurangan data, tampilan data, verifikasi dan menggambarkan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintahan desa dalam alokasi dana di Kecamatan Lut Tawar pada tahap perencanaan telah berjalan dengan baik. Tahap implementasi telah selesai dimana semua program dan kegiatan di laksanakan sesuai dengan rencana. Tahap administrasi telah dilakukan dengan baik oleh bendahara dan tiap bulan bendahara telah bertanggung jawab atas setiap penerimaan atau pengeluaran kepada kepala desa. Pada tahap pelaporan, ketidakberlakuan dalam penyerahan laporan penanggung jawab disebabkan beberapa kelalaian oleh pihak dari pemerintahan desa. Pada tahap pertanggungjawaban, laporan pertanggungjawaban di laporkan kembali serta di evaluasi dengan masyarakat pemerintah dan transparan kepada masyarakat untuk setiap penggunaan dana desa dalam bentuk informasi yang di pasang pada papan informasi di kantor kepala desa dan papan iklan di depan kantor desa.

Jurnal dari Irbid dan Jordan yang berjudul *A Study of Thermal Performance Analysis of Low-Income Housing in Jordan: Case of SOS Buildings* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris melalui pengujian untuk mengetahui pemahaman pejabat desa tentang pelaksanaan akuntansi desa, terkait dengan meliputi administrasi, pelaporan dan akuntabilitas. Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang peneliti simpulkan bahwa belum sepenuhnya perangkat desa mengetahui dan memahami akuntansi desa dalam implementasi UU Desa no. Tahun 2014. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah

pemahaman aparat desa terhadap akuntansi desa. Dalam hal ini sumber data adalah, kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan pemerintahan, kepala urusan pembangunan, kepala urusan kesejahteraan masyarakat, kepala urusan keuangan, kepala umum urusan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi untuk unit analisis dalam hal ini adalah perangkat desa di Desa Ambawang Kec. Sungai Ambawang. Teknik Analisis Data, dengan 1) Pengumpulan Data, 2) Pengurangan Data, 3) Data Tampilan, 4) Gambar Kesimpulan dan Verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparat desa Sungai Ambawang belum sepenuhnya memahami dan memahami pelaksanaan akuntansi desa dalam hal ini dari: (1) Administrasi, (2) Pelaporan dan (3) Pertanggungjawaban terhadap pengelolaan dana desa terkait dengan implementasi UU

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin, yang di maksud dengan kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat di capai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). penelitian kualitatif secara umum dapat di gunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, dan aktivitas social (Sujarweni, 2015)

3.2 Jenis Data

Jenis data yang dikumpul untuk penelitian ini :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung oleh peneliti., seperti wawancara secara langsung denngan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian. Data primer ini merupakan data asli yang di dapat sendiri oleh penelitian

untuk menjawab masalah peneliti (Kria H.Timotius, 2017). Dalam penelitian data primer dilakukan dengan cara wawancara secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang di lakukan, yaitu kepada informan yang sudah di tetapkan yaitu perangkat desa di desa pengudang .

2. Data Skunder

Menurut Suranto dan Lincolin Arsyad data skunder adalah data yang di terbitkan atau yang digunakan organisasi yang yang di gunakan pengolahannya. Data skunder ini yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun meliputi data tentang struktur organisasi, sejarah berdirinya kantor desa pengudang, pembagian tugas dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penuliasan. Data skunder merupakan suatu data yang dikumpulak dan di dapat oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Sunyoto,2011).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi :

1. Wawancara

Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk dapat memperoleh informasi sescara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang di angkat

dalam penelitian. Atau merupakan pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah di peroleh lewat teknik yang sebelumnya (Sujarweni, 2015). Menurut Yunus (2010) agar wawancara efektif, maka terdapat beberapa tahap yang harus di lalui yaitu mengenalkan diri, menjelaskan maksud kedatangan, menjelaskan materi wawancara, mengajukan wawancara.

Dalam penelitian ini jenis wawancara yang di gunakan yaitu wawancara terarah, adalah peneliti menanyakan kepada subjek yang di teliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman yang di siapkan sebelumnya.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang di perlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan peneliti, untuk membantu mengerti perilaku manusia dan untuk evaluasi. Menurut Bungin mengemukakan beberapa bentuk observasi yaitu :

- a. Observasi partisipan adalah metode pengumpulan data yang di gunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
- b. Observasi tidak terstruktur adalah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, hingga peneliti

mengembangkan pengamatannya berdasarkan pengembangan yang terjadi dilapangan.

- c. Observasi kelompok adalah pengamatan yang di lakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian(Sujarweni, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini penulis menggunakan observasi partisipan dimana penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berdasarkan permasalahan objek penelitian yang terjadi di desa pengudang.

3. Studi dokumen

Studi dokumen merupakan pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal dan sebagainya. Data jenis ini mempunyai sifat utama tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam (Sujarweni, 2015).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). jadi populasi dari penelitian ini yaitu seluruh aparatur desa yang ada di kantor desa pengudang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

UNIT	JUMLAH
Kades	1
Sekdes	1
Kasi : - Pemerintahan - Kesejahteraan - Pelayanan	3 orang
Kaur : - Tata usaha dan umum - Keuangan - Perencanaan	3 orang
Staf - Kebersihan - Pemerintahan - Pemegang asset dan inventaris desa - Keuangan	4 orang
Kadus - Kadus 1 - Kadus 2	2 orang
Jumlah	14 perangkat

Sumber : Data Primer (2019)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin memmpelajari semua yang ada pada populasi. Terdapat beberapa teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Yang di maksud dengan *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan terentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya

orang tersebut yang dianggap paling tau tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga dapat memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2014). Berikut adalah jumlah sampel yang peneliti gunakan :

Table 3.2
Sampel Penelitian

UNIT	JUMLAH
Kades	1 orang
Sekdes	1 orang
Kasi	3 orang
Kaur	3 orang
Staff	4 orang
Kadus	2 orang
Jumlah	14 orang perangkat

Sumber : Data Primer (2019)

3.5 Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional adalah variabel penelitian dimaksud untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum di lakukan analisis, intrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana (Sujarweni, 2015).Berikut ini adalah definisi variabel yang digunakan peneliti yang mana di tunjukkan pada table

Tabel 3.3
Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja	(Busro, 2018), Menurut Khan et.al, (2010:297), Kinerja adalah kemampuan kerja di dalam terminology dan kuantitas. Dari penjelasan dapat di jelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja (<i>performance</i>) baik itu bersifat nilai maupun kualitas yang ingin dicapai seseorang selama waktu tertentu.	1. Prestasi kerja 2. Keahlian 3. Prilaku 4. Kepemimpinan Sadarmayanti (2007) dalam buku (Eko Widodo, 2015)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah bagian yang paling penting dalam penelitian ini, karna dalam tahap ini data dapat di beri arti dalam makna yang berguna dalam memecahkan masalah dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti akan mengambil teknik pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kualitatif. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara mengelompokan data hasil wawancara sesuai dengan indikator oprasional, agar lebih jelas tergambar baik dan buruknya kinerja aparatur desa di desa pengudang. Penelitian ini juga menggunakan uji keabsahan , adapun uji keabsahan data pada

penelitian ini meliputi Triangulasi yang meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Namun dalam penelitian peneliti hanya menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah sebagai pengecek data dari beberapa sumber. Triangulasi Sumber Dilakukan dengan mengecek data yang di dapatkan dengan berbagai sumber. Data yang yang sudah di dapat tidak dapat dirata-ratakan tetapi di deskripsikan, dan dikategorikan , mana pandangan yang sama , pandangan yang berbeda dan yang spesifik (Amalia, 2018)

3.7 Teknik Teknik Analisis

Menurut Miles dan Faisal analisis data di lakukan selama pengumpulan data dan setelah semua data terkumpul dengan teknik model interaktif (Sujarweni, 2015). Analisis data berlangsung secara bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur sebagai berikut :

1. Reduksi

Data yang di peroleh dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan di susun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dan dipilih hal-hal yang pokok, dan difokuskan hal-hal penting. Data hasil mengikhtiarkan dan memilih-milih berdasarkan satuan konsep, tema, dan kategori tertentu akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hasil pengamat dan hal ini dapat memudahkan peneliti untuk mencari ulang data sebagai tambahan berdasarkan daa sebelumnya yang suda diperoleh.

2. Penyajian data

Data yang didapatkan sesuai dikriteriakan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matrik sehingga dapat memudahkan peneliti melihat pola-pola hubungan dari satu data dengan data yang lainnya.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Penyimpulan adalah langkah selanjutnya dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Dimana dari data reduksi dan penyajian data yang sudah disimpulkan pada tahap pertama biasanya kurang jelas, tetapi pada tahap yang selanjutnya akan semakin tegas dan mempunyai dasar yang kuat

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E. (2018). A Performance Analysis of Village Fund Management : A Case Study in Lut Tawar District – Indonesia, *1*(113), 112–121.
- Ansari Harahap, D., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENANDAMEDIA GROUP.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fatoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RENEKA CIPTA.
- H.Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: PRENANDAMEDIA GROUP.
- Iswanto, Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: UNIVERSITAS TERBUKA.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Peraturan Pemerintah Perangka Desa*. (2016). Bandung: FOKUSINDO MANDIRI.
- S.P.Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: PT.BUMI AKSARA.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi* (22nd ed.). Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT.PUSTAKA BARU.
- Yani, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: MITRA WACANA

Curriculum Vitae



Nama : Odilia Agesta
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 30 September 1997
Status : Belum Menikah
Agama : Katolik
Email : odiliaagesta97@gmail.com
Alamat : Desa Pengudang
Pekerjaan : Swasta
Nama Orang Tua
Ayah : Fransiskus Xaverius Sulaiman
Ibu : Yanti Mardaliah
Pendidikan : - SD 005 Teluk Sebong
- SMP 8 Bintan
- SMA 1 Teluk Sebong