

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa dan Shalawat beserta salam kepada Junjungan Kepada Baginda Rasulullah yakni Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul “ Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu”.

Penulis menyadari penulisan Usulan Penelitian ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu semua kritikan dan saran akan diterima dengan senang hati, dalam penyelesaian Usulan Penelitian ini, penulis mendapatkan banyak dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan dengan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau yaitu bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH.MCL
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif M,Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
3. Ibu Lilis Suryani S.Sos.M.Si selaku Ketua Prodi Administrasi Publik beserta jajaran Dosen pada Jurusan administrasi yang telah memfasilitasi serta membagikan ilmu pengetahuan sehingga memperluas wawasan dan semangat membantu penulis dalam penyusunan Usulan Penelitian ini.
4. Bapak Dr. H. Nurman., S.Sos., M. Si selaku Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung. Serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan.
6. Seluruh staff, karyawan/ti tatusaha Fakultas ilmu Sosoal dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik dan Perpustakaan Universitas islam Riau yang telah membantu Penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Proposal ini.
7. Ayah Zainal dan Ibunda yang tercinta Nurmala yang senantiasa mendoakan dan memberikan dorongan baik materi maupun non materi kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis haarpkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari kesempurnaan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya Penulis mengaharpkan kritik dan saran yang membangun dalam menyelesaikan Skripsi ini lebih baik lagi. Akhirnya Penulis berharap semoga penelitian ini memberikan manfaat kepada setiap Pembacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 01 Juli 2021

Penulis

Damrah

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING .....</b>	<b>I</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>Xii</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>Xiii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II    STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA BERFIKIR .....</b>	<b>13</b>
A. Studi Kepustakaan .....	13
1. Konsep Administrasi .....	13
2. Konsep Organisasi .....	14
3. Konsep Manajemen .....	16
4. Konsep MSDM .....	19
5. Konsep Pembangunan .....	22
6. Konsep Kinerja .....	25
7. Konsep Kepala Desa .....	32
B. Kerangka Pikir .....	34

C. Konsep Operasional.....	35
D. Operasional Variabel .....	36
E. Teknik Pengukuran.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Tipe Penelitian .....	44
B. Lokasi Penelitian .....	45
C. Key Informant Penelitian .....	45
D. Teknik Penarikan Informant.....	46
E. Populasi dan Sampel .....	46
F. Teknik Penarikan Sampel .....	47
G. Jenis Dan Sumber Data .....	48
H. Teknik Pengumpulan Data .....	48
I. Teknik Analisis Data .....	50
<b>BAB IV Deskripsi lokasi Penelitian.....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hulu .....	52
1. Sejarah Kabupaten Rokan Hulu .....	52
2. Kondisi Geografis Kabupaten Rokan Hulu.....	53
3. Kondisi Demografis Kabupaten Rokan Hulu.....	55
B. Gambaran Umum Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	56
1. Letak Geografis.....	56
2. Populasi Penduduk.....	58
3. Pendidikan Penduduk.....	59
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
A. Identitas Responden .....	62
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62

2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia.....	63
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indicator Variabel Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	65
1. Keterampilan Kerja.....	66
2. Kualitas Pekerjaan .....	72
3. Tanggung Jawab .....	78
4. Prakarsa .....	86
5. Disiplin Kerja.....	95
6. Kerja Sama .....	103
7. Kuantitas Pekerjaan .....	111
C. Rekapitulasi Hasil Penelitian Yang Berjudul Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	119
D. Faktor Penghambat Dalam Melakukan Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	122
<b>BAB VI    PENUTUP .....</b>	<b>124</b>
A. Simpulan .....	124
B. Saran .....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>127</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>130</b>

## DAFTAR TABEL

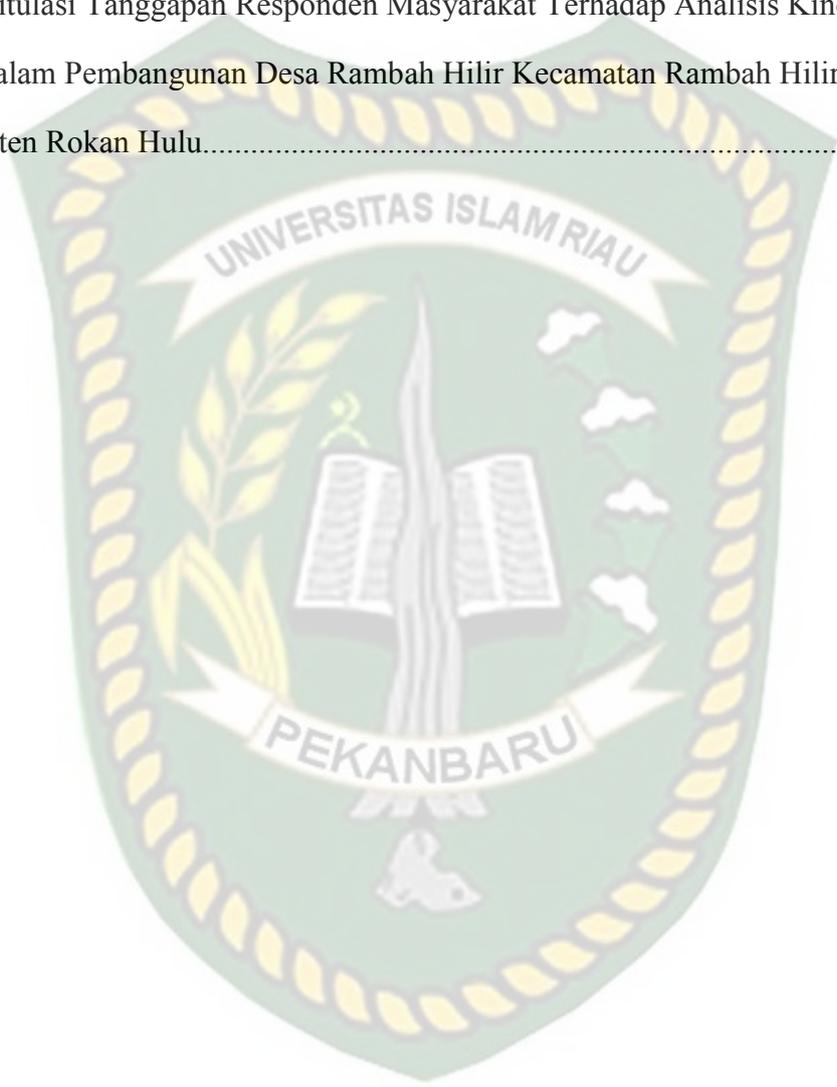
<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
I.I : Rencana Kerja Kepala Desa Rambah Hilir dalam Bidang Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019.....	9
II.I : Konsep Operasional Variabel Tentang Analisis Kinerja Kepala Desa di Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	36
III.I : Tabel populasi dan sampel Perangkat Desa dan masyarakat desa di Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	42
IV.I : Statistik Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu.....	48
IV.2 : Jumlah Luas Kecamatan, Kelurahan, dan desa di Kabupaten Rokan Hulu 2019.....	49
IV.3 : Jumlah Penduduk Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019.....	50
IV.4 : Penduduk menurut jenis kelamin di Kecamatan rambah Hilir.....	54
IV.5 : Sarana Pendidikan di Kecamatan rambah Hilir.....	55
IV.6 : Tingkat Pendidikan Penduduk.....	56
V.I : Klasifikasi Responden menurut latar belakang jenis kelamin pegawai.....	58
V.2 : Klasifikasi Responden menurut latar belakang usia pegawai.....	59
V.3 : Klasifikasi Responden menurut latar belakang jenjang pendidikan pegawai.....	60
V.4 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Pertama” Pengalaman Kerja Kepala Desa Dalam Memimpin”.....	62
V.5 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Kedua “Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan dalam Menjalankan Pekerjaan.....	64
V.6 : Hasil Rekapitulasi dari tanggapan responden masyarakat terhadap penelitian Indikator yang pertama yaitu” Keterampilan Kerja”.....	66
V.7 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Pertama “Pelaksanaan Pembangunan Desa Rambah Hilir”.....	68
V.8 : Hasil Rekapitulasi dari tanggapan responden masyarakat terhadap penelitian	

	Indikator yang Kedua Yaitu “Kualitasjaan.....	73
V.9	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Pertama “Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program.....	75
V.10	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Kedua “Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan.....	78
V.11	: Hasil Rekapitulasi dari tanggapan responden masyarakat terhadap penelitian Indikator yang tiga Yaitu Indikator Tanggung Jawab.....	81
V.12	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Pertama “Memiliki ide-ide Dalam menyusun program Kerja”.....	83
V.13	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Kedua “Mampu Menjadi Mentor bagi Bawahan”.....	87
V.14	: Hasil Rekapitulasi dari tanggapan responden masyarakat terhadap penelitian Indikator yang yang Ke Empat yaitu Indikator Prakarsa.....	89
V.15	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Pertama “Penerapan Disiplin Kerja di Kantor Desa”.....	91
V.16	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Kedua “Penerapan Sanksi Kepada Bawahan”.....	95
V.17	: Hasil Rekapitulasi dari tanggapan responden masyarakat terhadap penelitian Indikator yang yang Ke Lima yaitu Indikator Disiplin Kerja.....	98
V.18	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Pertama “Profesional Dalam Bekerja”.....	100
V.19	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Kedua “Menerima Masukan, Saran, dan Ide-Ide dari bawahan.....	103
V.20	: Hasil Rekapitulasi dari tanggapan responden masyarakat terhadap penelitian Indikator yang yang Ke Enam Yaitu Kerja Sama.....	106
V.21	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator Pertama “Program Kerja Diselesaikan Dengan Tepat waktu”.....	108

V.22 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat terhadap Sub Indikator  
Kedua “ Jumlah Pegawai dan Beban Kerja Sebanding”.....111

V.23 : Hasil Rekapitulasi dari tanggapan responden masyarakat terhadap penelitian  
Indikator yang yang Ke Tujuh yaitu Indikator Kuantitas Pekerjaan”.....113

V.34 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Analisis Kinerja Kepala  
Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir  
Kabupaten Rokan Hulu.....116



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
I.I : Struktur organisasi Pemerintaha Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	5
II.I : Kerangka Pikir Tentang Analisi Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.....	33



# **ANALISIS KINERJA KEPALA DESA DALAM PEMBANGUNAN DESA RAMBAH HILIR KECAMATAN RAMBAH HILIR KABUPATEN ROKAN HULU**

## **ABSTRAK**

**Oleh**

**Damrah**

**Kata Kunci:** Keterampilan Kerja, Kerja Sama, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin Kerja, Kuantitas Pekerjaan, dan Kualitas Pekerjaan.

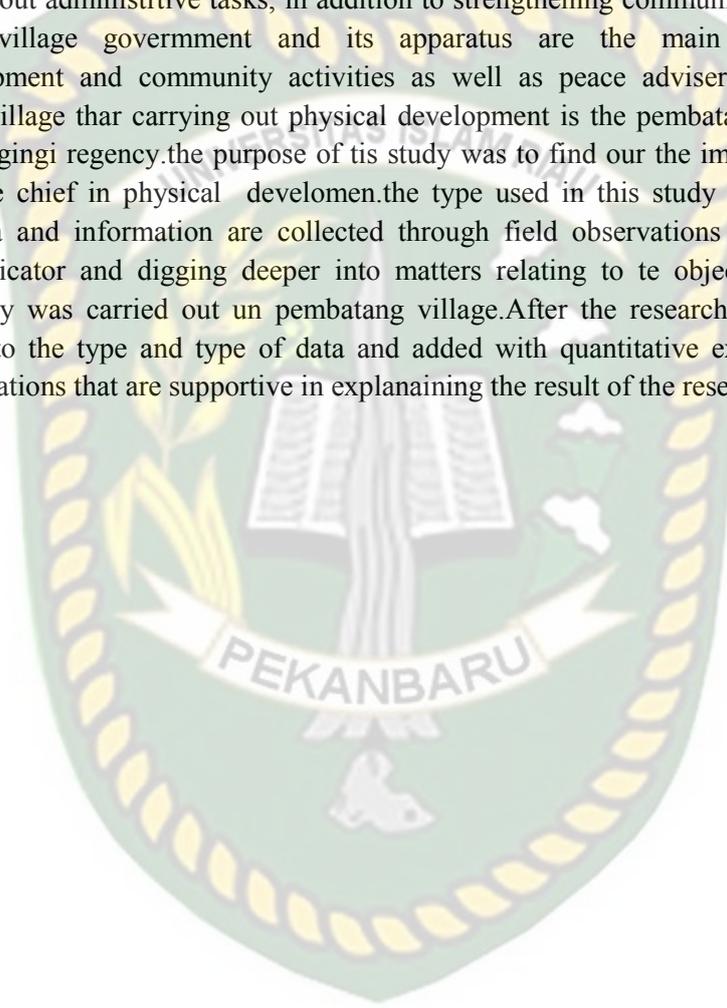
Mengingat pemerintahan desa merupakan baris pemerintah terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia yang sangat menentukan bagi hasilnya ikhtiar dalam pembangunan nasional yang menyeluruh. Maka salah satu aspek yang perlu dibangun adalah peningkatan kemampuan aparat pemerintah desa dalam kinerja pembangunan, di samping memperkuat partisipasi masyarakat dan kelembagaannya. Pemerintah desa dan aparatnya adalah sebagai administrator penyelenggaraan utama aktivitas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan maupun pembinaan ketentraman dan ketertiban di wilayah kekuasaannya. Salah satu desa yang menjalankan pembangunan fisik ialah desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja kepala desa dalam pembangunan desa. Tipe yang digunakan dalam penelitian ini penelitian survey dimana data dan informasi yang digunakan melalui pengamatan di lapangan dan dijadikan dasar untuk menggambar setiap indikator dan menggali lebih dalam hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian. Lokasi penelitian dilaksanakan di desa Rambah Hilir. Setelah dilakukan, kemudian dikelompokkan menurut jenis dan macam-macam data serta tambahan keterangan-keterangan secara kualitatif yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian.

# ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF THE VILLAGE HEAD IN THE DEVELOPMENT OF THE VILLAGE OF RAMBAH HILIR, RAMBAH HILIR ROKAN HULU DISTRICT

## *ABSTRACT*

### **Damrah**

Given that the village government is the lowest government base in the structure of the Indonesian government which is very decisive for the success of efforts in comprehensive national development. Then one aspect that needs to be built is to increase the capacity of village government officials in carrying out administrative tasks, in addition to strengthening community participation and institutions. The village government and its apparatus are the main administrators of government, development and community activities as well as peace advisers and order in his domain. One of the villages that are carrying out physical development is the Pematang Village Pangean District, Kuantang Singingi Regency. The purpose of this study was to find out the implementation of the duties of the village chief in physical development. The type used in this study is a type of survey research where data and information are collected through field observations and as a basis for describing each indicator and digging deeper into matters relating to the object of research. The location of the study was carried out in Pematang Village. After the research is done, it is then grouped according to the type and type of data and added with quantitative explanations that are supportive in explanations that are supportive in explaining the result of the research.



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Ilmu Administrasi pada dasarnya membicarakan fenomena kerja sama manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan, kita pahami bahwa banyak hal yang diperlukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang tidak mungkin didapat atau diperoleh tanpa bantuan dan kerjasama dengan orang lain, untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan dan papan atau menggapai cita-cita misalnya, tentu individu memerlukan bantuan dan kerjasama dengan pihak.

Administrasi akan menentukan maju mundurnya sebuah bangsa atau negara. Jika administrasi baik maka majulah bangsa dan negara tersebut, dan sebaliknya jika administrasi buruk maka mundurlah bangsa dan negara tersebut. Charles A. Beard (dalam Syafri, 2012) mengatakan, “tidak satu hal untuk abad modern sekarang ini yang lebih penting dari administrasi, kelangsungan hidup pemerintah yang beradab dan bahkan kelangsungan hidup peradaban itu sendiri akan sangat tergantung dengan kemampuan kita untuk membina dan mengembangkan suatu filsafat administrasi yang mampu memecahkan masalah masyarakat modern”

Administrasi yang baik membutuhkan kerjasama yang baik. Kerjasama yang baik membutuhkan organisasi. Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah (tempat) pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya wadah berbagai aktivitas (proses) bagi pencapaian tujuan.

Organisasi tidak terlepas dari manajemen. Menurut Stoner & Wankel (dalam Pasolong, 2010:82) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber

daya organisasi lain demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan kepemimpinan dalam suatu daerah. Suatu daerah akan diberi hak otonomi dalam pengelolaan daerah masing-masing.

Organisasi terbagi atas 2 (dua) yaitu organisasi pelayanan publik dan juga organisasi swasta. Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia, untuk organisasi swasta lebih dikenal dengan karyawan, sedangkan untuk organisasi publik lebih dikenal dengan pegawai.

Setiap organisasi memiliki peraturan, agar sumber daya manusia yang ada di dalamnya bisa bekerja untuk mencapai hasil yang sudah ditargetkan, begitu juga dengan pegawai pada organisasi pelayanan publik yang setiap seginya di atur dalam peraturan, seperti halnya dengan Aparatur Sipil Negeri (ASN), untuk seorang ASN dari segi perilaku, tindak tanduk kerjanya, hasil kerja atau prestasi kerjanya sudah di atur dalam peraturan yaitu yang terkandung di dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Untuk melaksanakan ketentuan pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka ditetapkan Peraturan Pemerintahan Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja aparatur sipil Negara. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Hal di atas senada dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai institusi Pemerintahan yang bergerak dalam sector pelayanan publik khususnya dalam bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, (Manajemen PNS, 2011:154) menilai bahwa 'kinerja' diartikan sebagai prestasi kerja, hasil kerja (kuantitas dan kualitas), hasil

perpaduan dari kemampuan (*ability*) dan motivasi, perbuatan berdaya guna dan berhasil guna, keluaran (*output*) pekerjaan dari seluruh proses manajemen yang harus dapat dibuktikan, konkrit, dan dapat diukur (*measureable*).

Dibawah sebuah kecamatan dinamakan sebuah Desa, di Desa dipimpin oleh pejabat seorang Kepala Desa yang akan berperan akan memajukan sebuah Desa dibidang ekonomi dan pembangunan desa yang diinginkan oleh masyarakat sekitar. Kepala Desa berkedudukan sebagai coordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah desa berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris camat Kabupaten atau Kota.

Adapun tugas dan fungsi Kepala Desa yang dimiliki oleh Kepala Desa memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis atau peraturan serta program yang ada di Desa khususnya di Desa Rambah Hilir. Kepala Desa sebagai koordinator kegiatan baik ditingkat Desa, seperti dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi, pengadaan program pemberdayaan masyarakat, dan juga pelaksanaan pembangunan yang ada di Desa Rambah Hilir.

Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan dalam melaksanakan tugasnya kepala Desa mempunyai wewenang:

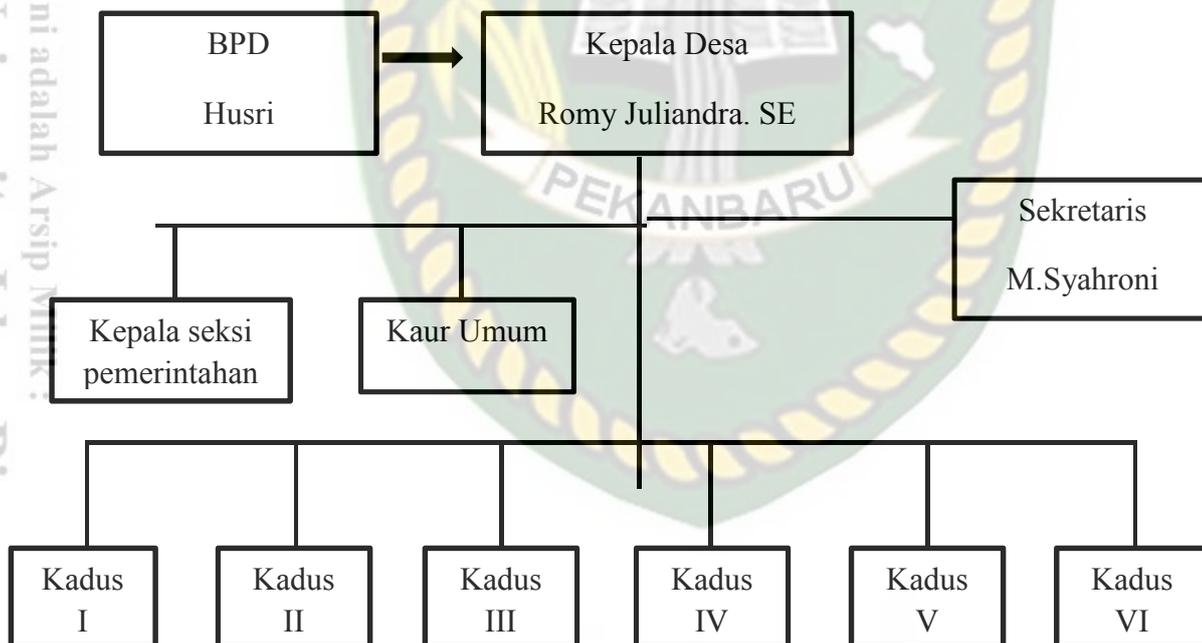
- a) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD
- b) Mengajukan rancangan pembangunan desa
- c) Menetapkan peraturan desa yang telah mendapatkan persetujuan dengan BPD
- d) Membina kehidupan masyarakat desa
- e) Membina perekonomian desa.

Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah, pembangunan, dan kemasyarakatan. Pembangunan Desa sebagaimana dalam UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa :

1. Penyelenggaraan Pemerintahan
2. Melaksanakan Pembangunan
3. Pembinaan Masyarakat Desa
4. Memberdayakan Masyarakat Desa.

Adapun struktur Organisasi Pemerintah Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir

**Gambar I.I: Struktur Organisasi Pemerintah Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**



(Sumber: RPJM Desa Rambah Hilir 2016-2020)

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 84 Tahun 2015, adapun tugas dan fungsi perangkat desa antara lain yaitu:

**1) Kepala Desa**

1. Kepala Desa berkedudukan sebagai Kepala Pemerintah desa yang memimpin penyelenggaraan Pemerintah Desa.
2. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintah Desa, melaksanakan Pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Desa memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:
  - a. Pemerintahan Desa, seperti tata praja Pemerintahan, penetapan peraturan desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
  - b. Melaksanakan pembangunan, seperti sarana dan prasarana perdesaan, dan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan.
  - c. Pembinaan masyarakat, seperti pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.
  - d. Pemberdayaan masyarakat, seperti tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat dalam bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga.
  - e. Menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

## 2) Sekretaris Desa

1. Sekretaris Desa berkedudukan sebagai unsur pimpinan Sekretaris Desa.
2. Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) Sekretaris Desa mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi.
- b. Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyiapan rapat, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- c. Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, serta menyusun laporan.

### **3) Kepala Seksi Pemerintahan**

1. Kepala seksi berkedudukan sebagai unsur pelaksanaan teknis.
2. Kepala seksi bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional.
3. Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi mempunyai fungsi: Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi melaksanakan manajemen tata praja pemerintahan, menyusun rancangan regulasi desa, pembinaan masalah pertanahan, perlindungan masyarakat, kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah, serta pendapatan dan pengelolaan Profil Desa.

### **4) Kepala Urusan Umum**

1. Kepala urusan berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat.
2. Kepala urusan bertugas membantu sekretaris desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
3. Untuk melaksanakan tugas kepala urusan mempunyai fungsi: melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat-menyurat, arsip, dan penataan administrasi perangkat desa.

### **5) Kepala Dusun**

1. Kepala kewilayahan atau disebut lainnya berkedudukan sebagai unsur satuan tugas kewilayahan yang bertugas membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas di wilayahnya.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) Kepala Kewilayahan atau Kepala Dusun memiliki fungsi:
3. Pembinaan ketemtraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
4. Mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya.
5. Melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
6. Melaksanakan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menu njang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Pada pasal 26 yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Kepala Desa mempunyai wewenang yaitu melaksanakan Pembangunan Desa secara partisipatif. Desa dalam sejarah pembentukan negara kesatuan Republik Indonesia yang lebih kepada pemerintahan tercatat bahwa desa sudah ada sejak zaman dahulu kala, desa dalam sejarah pembentukan negara kesatuan Republik Indonesia yang lebih kepada pemerintahan tercatat bahwa desa sudah ada sejak zaman dahulu kala,

Selanjutnya koordinasi dilakukan oleh Kepala Desa dengan berbagai lembaga-lembaga kemasyarakatan agar pembangunan lebih tepat sasaran. Pelaksanaan koordinasi dalam suatu organisasi merupakan tugas dari pimpinan organisasi, hal ini dikatakan oleh Farlan (dalam Handayani, 1991:89) bahwa koordinasi adalah suatu proses dimana pimpinan mengembangkan pola usaha kelompok secara teratur diantara para bawahannya dan menjalin kesatuan di dalam pencapaian tujuan bersama.

Adapun Rencana Kerja Kepala Desa Rambah Hilir dalam Bidang Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019.

**Tabel I.I : Rencana Kerja Kepala Desa Rambah Hilir dalam Bidang Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019.**

No	Jenis Pembangunan	Perkiraan Biaya dan Sumber Pembiayaan Pembangunan Tahun 2019	
		Sumber	Biaya
1	Pembangunan Semenisasi jalan	APBDes	Rp379.268.000
2	Pembangunan Drainase	APBDes	Rp486.581.000
3	Pembangunan Pamsimas	APBDes	Rp25.000.000

(Sumber: Desa Rambah hilir Tahun 2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat rencana kerja pembangunan yang akan dilaksanakan didesa Rambah Hilir pada tahun 2019 yaitu Pembangunan Semenisasi jalan yang bersumber dari APBDes dengan anggaran Rp379.268.000, Pembangunan

Drainase yang bersumber APBDes dengan anggaran Rp486.581.000, Jaringan

Air Bersih (PAM) yang bersumber dari APBDes dengan anggaran Rp25.000.000. Untuk realisasi pelaksanaan Pembangunan di Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu pada Tahun 2019 dapat dilihat dari tabel di bawah ini adalah sebagai berikut ini:

No	Jenis Pembangunan	Biaya dan Sumber Pembiayaan 2019		Realisasi Program Pembangunan	
		Sumber	Anggaran	Terlaksana	Tidak terlaksana
1	Pembangunan Semenisasi jalan	APBDes	Rp 379.268.000	✓	
2	Pembangunan Drainase	APBDes	Rp 486.581.000	✓	
3	Pembangunan Pamsimas	APBDes	Rp 25.000.000	✓	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat ada 6 jenis pembangunan yang terlaksana pada tahun 2019, diantaranya adalah Pembangunan Semenisasi jalan dengan anggaran Rp379.268.000 yang bersumber dari APBDes, Pembangunan Drainase dengan anggran

Rp486.581.000 yang bersumber dari APBDes, Jaringan Air Bersih (PAM) dengan anggaran Rp25.000.000 yang bersumber dari APBDes,

Berdasarkan uraian yang diatas maka masalah pokok yang menjadi pembahasan dalam penulisan ini adalah kinerja kepala desa sebagai pimpinan di wilayah Desa Rambah Hilir dalam memajukan pembangunan yang sangat baik untuk menjadikan contoh yang terbaik buat desa yang lainnya, maka dari itu terbentuklah fenomenanya antara lain:

1. Diindikasikan bahwa Pemerintah Desa memberikan sosialisasi pelaksanaan Pembangunan Desa demi mencapainya tugas kepala desa dalam proses pembangunan desa supaya desanya lebih maju dan bisa dijadikan contoh yang terbaik buat desa yang lainnya.
2. Diindikasikan bahwa masyarakat ikut serta dalam keterlibatan perencanaan pembangunan desa, sehingga pembangunan desa sesuai dengan kesepakatan ataupun kebutuhan masyarakat di desa tersebut.

Melihat dari fenomena-fenomena yang terjadi di Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu tentang Pembangunan Desa, timbul keinginan penulis untuk meneliti dengan mengangkat judul penelitian “ Analisis Kinerja Kepala Desa dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah dalam usulan penelitian ini adalah “Bagaimana Kinerja Kepala Desa dalam Pembangunan Desa Di Desa Rambah Hilir Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu”.

## **C. Tujuan dan manfaat Penelitian**

- 1) Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Kepala Desa dalam pembangunan desa Rambah Hilir di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

2) Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis penelitian ini di harapkan dapat memberikan dan memacu perkembangan Ilmu Administrasi Negara
- b. Manfaat Akademis, yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan dijadikan perbandingan bagi peneliti lainnya yang melakukan penelitian yang sama.
- c. Manfaat Praktis, yakni mengharapakan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan bermanfaat bagi Desa Rambah Hilir Kematan Rambah Hilir Kabupaten rokan Hulu.

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA FIKIR**

#### **A. Studi Kepustakaan**

Teori adalah sesuatu yang dijadikan sebagai acuan atau pedoman dalam memecahkan suatu masalah. Teori merupakan rangkaian konsep, definisi, proposisi yang saling berhubungan yang memberikan pandangan sistematis mengenai suatu gejala dengan merincikan hubungan antara variabel dengan tujuan menjelaskan gejala-gejala tersebut.

Adapun konsep ataupun teori yang perlu dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Konsep Administrasi**

Menurut Siagian dalam Wirman (2012;9), administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukannya organisasi yaitu sebagai wadah atau tempat dalam melangsungkan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Mengacu kepada perspektif jasa pelayanan sebagai produk suatu lembaga, konsep administrasi diartikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh satu atau sekelompok orang tertentu keterangan itu cenderung di manfaatkannya untuk sarana dan prasarana tertentu secara daya guna memenuhi persyaratan dalam mencapai kebutuhan atau tujuan lainnya.

Selanjutnya administrasi dalam arti luas jug diartikan sebagai petunjuk bagi seseorang dalam memimpin dan mengontrol dari satu kelompok atau individu untuk sejumlah tujuan (Newman, dalam Zulkifli & Moris; 2009;1)

Administrasi merupakan suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mengolah dan memanfaatkan sumberdaya yang ada guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **a. Unsur-unsur Administrasi**

Untuk mencapai suatu tujuan tertentu, kelompok orang yang bekerja sama memerlukan seperangkat instrument yang saling terkait dan bersinergi. Seperangkat instrument tersebut berwujud sejumlah unsur yang mutlak harus ada. Artinya tanpa ada unsur-unsur tersebut, tujuan yang telah ditetapkan atau yang dikehendaki tidak akan tercapai.

## **2. Konsep Organisasi**

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta cara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan –tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang / sekelompok orang yang disebut bawahan (Siagian, 2008;6).

Menurut Ancok (2012;21) organisasi sebagai tempat bagi sejumlah manusia untuk menjalankan aktivitas-aktivitas dalam pencapaian tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan bersama dalam sebuah kelompok.

Menurut Chester I. Bamard memberi pengertian organisasi yaitu suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih. Organisasi merupakan proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas diantara para anggota untuk mencapai tujuan. Jadi organisasi dapat didefenisikan sebagai berikut:

- 1) Organisasi dalam arti badan yaitu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- 2) Organisasi dalam arti bagan yaitu gambaran skematis tentang hubungan kerjasama dari orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

### **a. Struktur Organisasi**

Didefenisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal organisasi struktur ini terdiri atas unsure spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran suatu kerja.

Faktor yang membentuk, menentukan perancang struktur organisasi yaitu:

1. Strategi organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Perbedaan teknologi yang digunakan untuk memproduksi output akan membedakan bentuk struktur organisasi.
3. Kemampuan dan cara berfikir para anggota serta kebutuhan mereka di lingkungan sekitarnya perlu dipertimbangkan dalam penyusunan struktur perusahaan.
4. Besarnya organisasi dan satu kerjanya mempengaruhi struktur organisasi.

#### **b. Bentuk-bentuk organisasi**

Bagan organisasi memperhatikan tentang susunan fungsi yang menunjukkan hubungan kerja sama. Bagan ini menggambarkan lima aspek utama suatu struktur organisasi, yaitu :

1. Pembagian Kerja
2. Rantai Perintah
3. Tipe Pekerjaan yang dilaksanakan
4. Pengelompokan sekmen-sekmen pekerjaan
5. Tingkatan Manajemen.

### **3. Konsep Manajemen**

Suatu organisasi akan tetap berjalan memerlukan suatu ilmu atau strategi untuk mempertahankan serta menjalankan organisasi. Ilmu dan strategi tersebut terdapat dalam konsep manajemen, dimana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya pencapaian tujuan dengan memberdayakan dan mengoptimalkan bantuan yang telah ditentukan sebelumnya.



Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengelolaan staff, kepemimpinan, dan pengawasan dalam organisasi yang dilakukan secara sistematis guna mencapai tujuan tertentu (Aldeg & Stearns dalam Doni dan Agus 2013;29).

Dalam mengartikan dan mendefinisikan manajemen ada berbagai ragam, ada yang mengartikan dengan ketatalaksanaan, manajemen pengurusan dan lain sebagainya. Bila dilihat dari literature-literatur yang ada, pengertian manajemen menurut Manulung (1983) dapat dilihat dari Manajemen sebagai ilmu dan seni

Manajemen sebagai suatu proses, melihat bagaimana cara orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

### **Manajemen sebagai Ilmu dan Seni**

Manajemen sebagai ilmu suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama, dan telah di organisasikan sebagai suatu teori. Hal ini dikarenakan dalamnya menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejala-gejala ini lalu diteliti dengan menggunakan metode ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang diwujudkan dalam bentuk suatu teori. Sedangkan manajemen sebagai seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah managing (mengatur), untuk mengatur disini diperlukan seni, bagaimana orang lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

#### **a. Fungsi-fungsi Manajemen**

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi tertentu, tapi belum ada consensus dan kesepakatan apa yang menjadi fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen menurut beberapa penulis antara lain: *Panning* (perencanaan), *Organizing* (pengkoordinasian), *Motivating* (motivasi), *Controlling* (pengawasan), *Evaluating* (penilaian). Pada hakikatnya fungsi-fungsi tersebut dapat dikombinasikan menjadi 10 fungsi yaitu:

1. *Forecasting (ramalan)* yaitu kegiatan meramalkan, memproyeksikan terhadap kemungkinan yang akan terjadi bila sesuatu dikerjakan.
2. *Planning (perencanaan)* yaitu penentuan serangkaian tindakan dan kegiatan untuk mencapai hasil yang di harapkan.
3. *Organizing (organisasi)* yaitu pengelompokan kegiatan untuk mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini penetapan susunan organisasi, tugas dan fungsinya.
4. *Staffing atau Assembling Resources (penyusunan personalia)* yaitu penyusunan personalian sejak penarikan tenaga kerja baru, latihan dan pengembangan sampai dengan usaha agar setiap petugas memberi daya guna maksimal pada organisasi.
5. *Directing atau Commanding (pengarahan atau mengkomando)* yaitu usaha memberi bimbingan saran – saran dan perintah dalam pelaksanaan tugas masing – masing bawahan (delegasi wewenang) untuk dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
6. *Leading* yaitu pekerjaan manajer untuk meminta orang lain agar bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
7. *Coordinating (koordinasi)* yaitu menyelaraskan tugas atau pekerjaan agar tidak terjadi kekacauan dan saling lempar tanggung jawab dengan jalan menghubungkan, menyatu – padukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan.
8. *Motivating (motifasi)* yaitu memberi semangat, inspirasi dan dorongan kepada bawahan agar mengerjakan kegiatan yang telah ditetapkan secara sukarela.
9. *Controlling (pengawasan)* yaitu penemuan dan penetapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan.
10. *Evaluating (penilaian)* yaitu proses penilaian yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi atas permasalahan yang ditemukan.

#### **4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Dessler Human dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengenai karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi – fungsi MSDM.

##### **a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah diberlakukan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah – langkah atau tindakan – tindakan terhadap karyawannya seperti:

1. Mempengaruhi, yaitu pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Memotivasi, yaitu pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

3. Loyal, yaitu pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Karyawan akan, senang dan betah bekerja diperusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.
4. Komitmen, yaitu karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Kepuasan kerja, yaitu pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja.
6. Kinerja, yaitu karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan.
7. Kesejahteraan, yaitu karyawan yang kesejahteraannya layak, wajar dan lebih baik dari perusahaan lain akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena akan berkinerja baik.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam prakteknya fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia: Referensinya: <http://repostory.widyatama.ac.id>. Materi Organisasi dan Manajemen, MSDM.

1. Analisis Jabatan
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia
3. Penarikan Pegawai
4. Seleksi
5. Pelatihan dan Pengembangan
6. Evaluasi Kinerja

7. Kompensasi
8. Jenjang Karier
9. Keselamatan dan Kesejahteraan
10. Hubungan Industrial
11. Pemutusan Hubungan Kerja.

## 5. Konsep Pembangunan

Secara umum pembangunan dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan yang dilakukan oleh birokrat perencanaan pembangunan untuk membuat perubahan sebagai proses peningkatan kesejahteraan bagi masyarakat. Pembangunan menurut (Nugroho dan Rochmin 2004) adalah suatu upaya terkoordinasi untuk menciptakan alternatif yang lebih banyak secara sah kepada setiap warga negara untuk memenuhi dan mencapai aspirasinya yang paling manusia.

Sedangkan menurut Siagian (2007:28) memberikan pengertian tentang pembangunan sebagai suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (nation building). Menurut Soekanto (2006:437) pembangunan sebenarnya merupakan suatu proses perubahan yang di rencanakan dan dikehendaki. Dari pendapat ini dikemukakan bahwa pembangunan dari segi prosesnya perubahan, dimana perubahan tersebut dilakukan oleh masyarakat itu sendiri karena yang menginginkan perubahan itu sendiri adalah masyarakat, sebab didasari oleh adanya kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan manusia.

Istilah pembangunan berasal dari kata bangun. Sebagai pembangunan mempunyai arti pertama sadar atau siuman, kedua bangkit atau berdiri, ketiga bentuk (form), keempat membuat, mendirikan atau berdiri dan kelima mengisi atau membina. Terdapat sejumlah

konsep yang berkaitan dengan pembangunan (Development) tersebut, antara lain pembangunan, pertumbuhan, rekonstruksi, modernisasi, westernisasi, perubahan sosial, pembebasan, pembubaran, reformasi, penemuan, dan penemuan kembali ( Ndraha,2011;132)

### **1. Tujuan pembangunan**

#### **1. Tujuan Jangka Panjang**

Tujuan pembangunan jangka panjang adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat secara langsung melalui peningkatan kesempatan kerja, kesempatan berusaha dan pendekatan berdasarkan pendekatan bina lingkungan, bina usaha dan bina manusia, secara tidak langsung adalah meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi pembangunan nasional.

#### **2. Tujuan Jangka Pendek**

Tujuan jangka pendek adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan ekonomi dan pemanfaatan sumber daya manusia.

#### **3. Tujuan Secara Spasial**

Tujuan pembangunan spasial adalah terciptanya kawasan yang mandiri, berwawasan lingkungan, selaras, dan holistik dan berkelanjutan untuk mewujudkan masyarakat yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera.

### **2. Beberapa Model Pembangunan**

Sejarah mencatat munculnya paradigma baru dalam pembangunan seperti pertumbuhan dengan distribusi, kebutuhan pokok (basic needs) pembangunan mandiri (self-reliant development), pembangunan berkelanjutan dengan perhatian terhadap alam (ecodevelopment), pembangunan yang memperhatikan ketimpangan pendapatan menurut etnis (ethnodevelopment) (Kuncoro, 2003).

Terdapat pula yang mengategorikan paradigma tersebut pada tiga model pembangunan, yakni Economic Growth, Basic Needs dan People Centered.

1. Economic growth (model pembangunan yang berorientasi pada pertumbuhan)  
Teori ini menekankan pada kenaikan pendapatan nasional (perspektif ekonomi) dalam jangka waktu misal per tahun. Tingkat pertumbuhan ekonomi tersebut akan secara langsung mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, proses pembangunan menjadi terpusat pada produksi, antara lain melalui:
  - 1) Akumulasi modal termasuk semua investasi baru dalam bentuk tanah, peralatan fisik dan SDM;
  - 2) Peningkatan tenaga kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas;
  - 3) Kemajuan teknologi, yakni cara baru untuk menggantikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tradisional.
2. Basic needs (model pembangunan kebutuhan dasar/kesejahteraan) Tokoh teori ini adalah Gunnar Myrdall yang mencoba memecahkan masalah kemiskinan secara langsung dengan memenuhi segala kebutuhan dasar masyarakat khususnya masyarakat miskin, misal dengan memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, serta akses terhadap pelayanan publik seperti pendidikan, kesehatan, air bersih, transportasi, dan lain-lain. Untuk itu, maka pemerintah dapat melakukan subsidi atau bantuan pemenuhan kebutuhan mendasar masyarakat.
3. People centered (model pembangunan yang berpusat pada manusia) Fokus sentral proses pembangunan adalah peningkatan perkembangan manusia dan kesejahteraan manusia, persamaan dan sustainability sehingga model ini berwawasan lebih jauh dari sekedar angka pertumbuhan GNP atau pengadaan pelayanan sosial.

Contoh dari model ini, adalah empowering/ pemberdayaan. Pada proses ini pemerintah berperan sebagai fasilitator. Peranan pemerintah dalam hal ini adalah menciptakan lingkungan sosial yang memungkinkan manusia untuk berkembang, yaitu lingkungan sosial yang mendorong perkembangan manusia dan aktualisasi potensi manusia secara lebih besar.

## 6. Konsep Kinerja

Menurut Kamus bahasa Indonesia, Berikut pengertian kinerja Menurut Awar Prabu Mangku Negara dalam bukunya yang berjudul evaluasi kinerja sumber daya manusia, kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja *output* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2005;9). Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerinthan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003;223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003;223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Suprihanto (dalam Srimulyo,1999;3), mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kinerja seorang selama

periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja Menurut Mangkunegara (2011;67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, keberhasilan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011;7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Uno dan Lamatenggo (2012;63) kinerja sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Menurut Whitmore (dalam uno dan lamatenggo 2012;86) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang diacapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan prespsi tugas. Dari defenisi-defenisi diatas dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, kecakapan, perspsi peranan dan tugas dan lain sebagainya. Pencapaian tujuan organisasi dan priode waktu tertentu. Selain kinerja terdapat juga prestasi kerja, Menurut Hasibuan (2012;94) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin berlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Adapun indikator kinerja Menurut Wirawan (2012;166) dan penulis jadikan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja adalah penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik, tata cara, peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatan.
2. Kualitas pekerjaan adalah kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketetapan, ketelitian, dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Tanggung jawab adalah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobhoan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa/insiatif adalah kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
5. Disiplin adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berakitan dengan ketepatan waktu, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
6. Kerja sama adalah kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
7. Kualitas pekerjaan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Berdasarkan deskripsi diatas penilaian kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi yang bersangkutan untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang bai

### **a. Pengertian Penilaian Kinerja**

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi. Dari hasil evaluasi baru dapat ditentukan apakah seseorang bekerja atau tidak dan bagi yang belum bekerja baik, maka perlu dicari penyebab dan jalan keluarnya.

### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Syafarudin alwali (2001:187) menyatakan menurut teorinya tujuan penilaian kinerja biasanya dikategorikan sebagai sebuah sifat evaluasi dan pengembangan. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaatnya, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan paham dimana kelemahan karyawan dan sistem yang di gunakan.
2. Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menenpati posisinya sekarang, makaperlu di pindah ke unit atau bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan tujuan kinerja untuk kebutuhan latihan dan pengembangan adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberi pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Penyesuaian kompensasi Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka ada kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerja yang diperolehnya.
6. Inventori kompetensi pegawai dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan data-data dan informasi ini merupakan data informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.
7. Kesempatan kerja adil dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh atas jasa atau jerih payah meningkatkan kinerjanya.
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan Atasan akan dapat menilai
9. Atau mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.
10. Budaya kerja artinya ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kinerja. Menerapkan sanksi artinya sanksi dimaksud dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bawahan bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang diperolehnya.

Berkaitan dengan indikator variabel kinerja, Wirawan (2009;80) memberikan indikator kinerja yang terdiri dari:

1. Keterampilan kerja, merupakan penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatan.
2. Kualitas pekerjaan, adalah kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan keterampilan.
3. Tanggung jawab, adalah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa, adalah merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan idea atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
5. Disiplin kerja, adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja.
6. Kerja sama, adalah merupakan kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
7. Kuantitas pekerjaan, adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sebuah hasil tugas setiap harinya.

#### **7. Konsep Kepala Desa**

Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah pembangunan dan kemasyarakatan pembangunan Desa sebagaimana dalam peraturan-perundangan Nomor 72 tahun 2005 pasal 12 Ayat 1 tentang Pemerintahan Desa sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 11 terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa, bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

Adapun tugasnya kepala Desa mempunyai wewenang :

1. Memimpin penyelenggara pemerintahan Desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD (Badan Pengawasabn Desa)
2. Mengajukan perencanaan Peraturan Desa
3. Menetapkan peraturan desa yang telah mendapatkan persetujuan bersama BPD
4. Membina kehidupan masyarakat desa
5. Membina perekonomian desa.

Desa dalam sejarah pembentukan negara kesatuan Republik Indonesia yang lebih kepada pemerintahan tercatat bahwa desa sudah ada sejak zaman dahulu kala, jauh dari kolonial datang dan negara Indonesia terbentuk. Desa memiliki otonomi asli yaitu hak dan wewenang untuk mengatur dan mengurus dan menyelenggarakan rumah tangganya sendiri yang diperoleh dari masyarakat desa itu sendiri berdasarkan hukum adat.

Adapun bunyi dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang pemerintah Desa yang isinya: “ suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk didalamnya masyarakat hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung dibawah camat dan berhak menyelenggara dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Rezim orde baru juga menetapkan pemerintah Desa adalah kepala desa dan lembaga masyarakat Desa. Kepala Desa yang terpilih masyarakat Desa bertanggung Jawab kepada Bupati Kepala Daerah tingkat II atau Walikotaanya, Tingkat II melalui Camat sebagai pejabat yang memiliki kewenangan untuk mengangkat dan memberhentikan Kepala Desa.

Fungsi BPD adalah membahas dan menyepakati Rancangan dan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi dan peran dan tugas BPD dalam Pengawasan Kinerja Kepala Desa dan peran dan tuags BPD dalam pengelolaan keungan Desa antara lain:

1. Membahas bersama kepala desa dalam rangka memperoleh persetujuan bersama peraturan desa tentang APB desa dan peraturan Desa tentang perubahan APB desa.
2. Menyetujui dan menetapkan APB Desa.
3. Pengawasan pelaksanaan APB Desa.
4. Menginformasikan peraturan Desa tanggung jawab APB Desa dan Peraturan Desa tentang Perubahan APBD Desa kepada Masyarakat.

### B. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antara konsep tersebut yang dirumuskan oleh penelitian berdasarkan tinjauan pustaka, dan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang terdahulu terkait, dan untuk mengetahui kerangka fikir dalam penelitian ini maka penulis menyajikan pada gambar di bawah ini:

**Gambar II.I: Kerangka Pemikiran Tentang Analisis Kinerja Kepala Desa Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**



Sumber : Data Modifikasi penulis tahun 2020

### C. Konsep Operasional

Untuk menyatukan pandangan dan mempermudah penilaian serta menghindari salah pengertian dan pemahaman, maka perlulah kiranya penulis memaparkan penjelasan tentang konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

1. Administrasi adalah serangkaian kegiatan kantor Kepala Desa Rambah Hilir, Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.
2. Organisasi adalah wadah organisasi Desa Kantor Desa Rambah Hilir dengan pembangunan fisik Desa Rambah Hilir
3. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya kantor Kepala Desa Rambah Hilir dengan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Manajemen Sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.
5. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance*, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh Kepala Desa Rambah Hilir
6. Kepala Desa merupakan aparat pemerintah Desa Rambah Hilir dan masyarakat mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menyangkut kepentingan umum.
7. Pembangunan Desa Rambah Hilir menunjukkan suatu kondisi kehidupan bernegara dan bermasyarakat Desa Rambah Hilir.

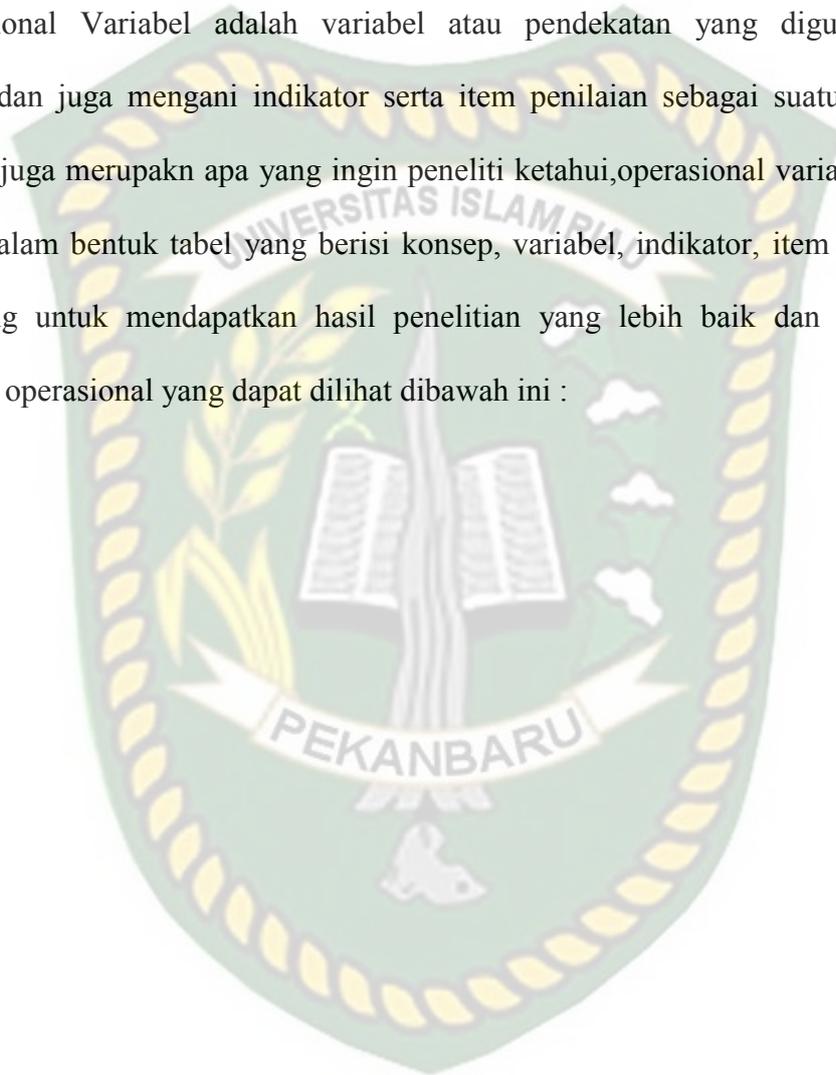
dengan indikator berikut :

1. Keterampilan Kerja
2. Kualitas Pekerjaan
3. Tanggung Jawab
4. Prakarsa

5. Disiplin Kerja
6. Kerja Sama
7. Kuantitas Pekerjaan

#### **D. Operasioanl Variabel**

Operasional Variabel adalah variabel atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dan juga mengani indikator serta item penilaian sebagai suatu batasan dari penelitian dan juga merupakn apa yang ingin peneliti ketahui,operasional variabel dalam hal ini disajikan dalam bentuk tabel yang berisi konsep, variabel, indikator, item penilaian dan skala dirancang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan akurat. Maka dibuatlah tabel operasional yang dapat dilihat dibawah ini :



**Tabel II.I: Konsep Operasional Variabel Tentang Analisis Kinerja Kepala Desa di Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian
1	2	3	4
kinerja merupakan catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Wirawan	Analisis Kinerja Kepala Desa dalam Pembangunan Fisik Desa.	1. Keterampilan Kerja.	a. Pengalaman Kerja Kepala Desa Dalam Memimpin. b. Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan.
		2. Kerja Sama	Menerima Masukan, Saran dan ide-ide Dari Bawahan.
		3. Tanggung Jawab.	a. Bertanggung jawab Terhadap Proses Pelaksanaan Program. b. Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan .
		4. Prakarsa	a. Memiliki ide-ide dalam menyusun program kerja Di Desa b. Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan dalam menjalankan tugas.
		5. Disiplin Kerja	a. Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Desa b. Penerapan Sanksi Kepada Bawahan.
		6. Kuantitas Pekerjaan	a. Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu. b. Jumlah Pegawai Dan Beban Kerja Sebanding.

1	2	3	4
		7. Kualitas Pekerjaan.	a. Pelaksanaan Pembangunan Di Desa b. Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan.

### E. Teknik Pengukuran

Dalam menjawab tujuan penelitian tentang Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Maka operasionalkan konsep dan pengukuran dari indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam tiga hal kategori yaitu baik, Cukup Baik, kurang baik. Dengan demikian kategori terhadap pembangunan fisik Desa adalah sebagian berikut:

Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, berada pada interbal jumlah persentase mencapai 67%-100%.

Cukup Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, berada pada interbal jumlah persentase mencapai 34%-66%.

Kurang Baik : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, berada pada interbal jumlah persentase mencapai 0-33%.

## Ukuran Penilaian menurut Indikator Variabel:

### 1. Keterampilan Kerja

Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Keterampilan Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 67%-100%

Cukup Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Keterampilan Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 34%-66%

Kurang Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Keterampilan Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 0%-33%

### 2 Kualitas Kerja.

Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kualitas Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 67%-100%

Cukup Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kualitas Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 34%-66%

Kurang Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kualitas Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 0%-33%

### 3 Tanggung Jawab

Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Tanggung Jawab Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 67%-100%

Cukup Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Tanggung Jawab Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 34%-66%

Kurang Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Tanggung Jawab Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 0%-33%

### 4. Prakarsa

Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Prakarsa Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 67%-100%

Cukup Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Prakarsa Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 34%-66%

Kurang Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Prakarsa Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 0%-33%

#### 5. Disiplin Kerja

Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Disiplin Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 67%-100%

Cukup Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Disiplin Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 34%-66%

Kurang Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Disiplin Kerja Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 0%-33%

#### 6. Kerja Sama



Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kerja Sama Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 67%-100%

Cukup Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kerja Sama Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 34%-66%

Kurang Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kerja Sama Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 0%-33%

#### 7. Kuantitas Pekerjaan

Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kuantitas Pekerjaan Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 67%-100%

Cukup Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kuantitas Pekerjaan Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 34%-66%

Kurang Baik : Apabila hasil penilaian responden terhadap indikator Kuantitas Pekerjaan Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu berada dalam rentang persentase 0%-33%

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah tipe survey deskriptif yaitu menurut sugiyono (2012:12) adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian dan itu dilakukan dengan mengumpulkan data dari sampel yang akan mewakili populasi, sehingga akan di peroleh penggambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Kemudian metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2012;8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun alasannya penulis memilih menggunakan metode ini yaitu dikarenakan jenis ini merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data lapangan dengan statistic, sehingga dapat dilakukan perhitungan dan interpretasi yang di sajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel dan penguji hipotesis sehingga nantinya dapat memberikan hasil penelitian yang actual dan juga lebih realistis.

### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis memilih objek penelitian pada kantor desa Rambah, Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Jalan Jendral Sudirman. Adapun perbandingan Desa Rambah Hilir dengan Desa B lebih maju Desa Rambah Hilir dari Segi Pembangunan dari Desa B. Pembangunan di Desa B lebih banyak kekurangannya.

### C. Key Informasi Penelitian

Informan merupakan orang yang memberikan semua informasi yang diperlukan selama dalam proses penelitian menurut Hendarsono dan Suyanto (2005:171-172) informan ini meliputi tiga macam sebagai berikut:

1. Informan Kunci (Key Informan) yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian.
2. Informan Utama, yaitu mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial dan teliti.
3. Informan tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti. Berdasarkan uraian diatas, maka informan dapat ditentukan dengan teknik purposif yaitu penentuan informan tidak berdasarkan pedoman atau berdasarkan perwakilan populasi, namun berdasarkan kedalaman informasi yang dibutuhkan, yaitu dengan menemukan informan kunci dan dilanjutkan pada informan lainnya dengan tujuan untuk mengembangkan dan mencari informasi sebanyak - banyaknya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Dalam penelitian yang menjadi Key & Informan adalah :

1. Bapak Kepala Desa ( Key informan )
2. Sekretaris Desa Rambah Hilir (Informan )
3. Staf Kasi Pembangunan di Desa Rambah Hilir (Informan)
4. Staff Kasi Pemerintahan Desa Rambah Hilir (Informent)
5. Masyarakat di Desa Rambah Hilir ( Responden )

### D. Teknik Penarikan Informan

Teknik dalam penarikan Infoman yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik “snowball sampling”, yaitu teknik dalam menetapkan beberapa orang sebagai informan, dan akan bertambah jumlah informannya apabila data yang dibutuhkan penelitian dirasa masih

kurang, dalam menambahkan kebutuhan dari penelitian ini maka penulis mencari beberapa informan untuk dapat melengkapi jawaban yang dibutuhkan.

- a. Kepala Desa Rambah Hilir
- b. Sekretaris Desa rambah Hilir
- c. Kasi Pembangunan Desa Rambah Hilir
- d. Kasi Pemerintahan Desa Rambah Hilir
- e. Masyarakat

#### E. Populasi dan Sampel

##### 1) Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012;80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

##### 2) Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012;81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mawakili). Karena jika tidak representative, maka ibarat orang buta disuruh menyimpulkan karakteristik. Dari sampel penelitian diambil dari kepala desa Rambah Hilir, Sekretaris desa, Kaur Pembangunan, Kaur Pemerintahan dan masyarakat Desa Rambah Hilir

**Tabel III.I : Tabel populasi dan Sampel Perangkat Desa dan masyarakat Desa di Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Desa	1	1	100%
2	Sekretaris Desa	1	1	100%
3	Kaur Pembangunan	1	1	100%
4	Kaur Pemerintahan	1	1	100%
5	Masyarakat (KK)	302	14	4,6 %
Jumlah		309	18	-

## **F. Teknik Penarikan Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh sesuatu yang akan diteliti, penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling, dengan kata lain jenis metode samplingnya adalah dengan teknik Sapling Jenuh (Sensus), yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang. (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188).

## **F. Jenis Dan Sumber Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini melalui beberapa sumber yaitu sebagai berikut:

### **1. Data Primer**

Data yang diambil langsung melalui observasi secara langsung berupa wawancara terhadap informan sebagai sumber data penelitian. Pengambilan data menggunakan mata untuk mengamati sesuatu tanpa pertolongan alat bantu lainnya. Dalam data primer ini Informan penelitian yaitu Kepala Desa Rambah Hilir, Sekretaris Desa Rambah Hilir, Pegawai kantor Desa Rambah Hilir, dan staff Desa.

### **2. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperlukan untuk menggambarkan situasi tempat penelitian dan yang mendukung hasil penelitian ini. Dan diperoleh dari dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang terdapat pada kantor Desa Rambah Hilir.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Observasi

Menurut Creswell (2016: 254) Observasi adalah ketika penelitian langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini, penelitian merekam/mencatat baik dengan cara terstruktur maupun semistruktur (misalnya, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti. Aktivitas-aktivitas di lokasi penelitian. Para peneliti kuantitatif juga dapat terlibat dalam peran-peran yang beragam, mulai dari sebagai non-partisipan hingga utuh. Pada umumnya observasi ini bersifat *open-ended* di mana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan umum kepada partisipan yang memungkinkan partisipan bebas memberikan pandangan mereka.

b. Wawancara (*interview*)

Menurut Creswell (2016: 254) Peneliti dapat melakukan *face-to-face interview* (wawancara berhadapan-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam *focus group interview* (wawancara dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan per kelompok. Wawancara-wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur dan bersifat terbuka yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opinin dari para partisipan. Dan langkah-langkah yang dapat di gunakan dalam melakukan wawancara adalah:

- 1) Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan, tentukan informan penelitian berdasarkan kebutuhan penelitian.
- 2) Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan wawancara dengan informan.
- 3) Mengawali atau membuka alur wawancara yang akan dilakukan.
- 4) Melangsungkan alur wawancara dengan informan penelitian.

- 5) Mengkonfirmasi hasil wawancara dengan informan penelitian dan mengakhirinya dengan sopan dan santun.
- 6) Menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan
- 7) Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara.

c. Dokumentasi

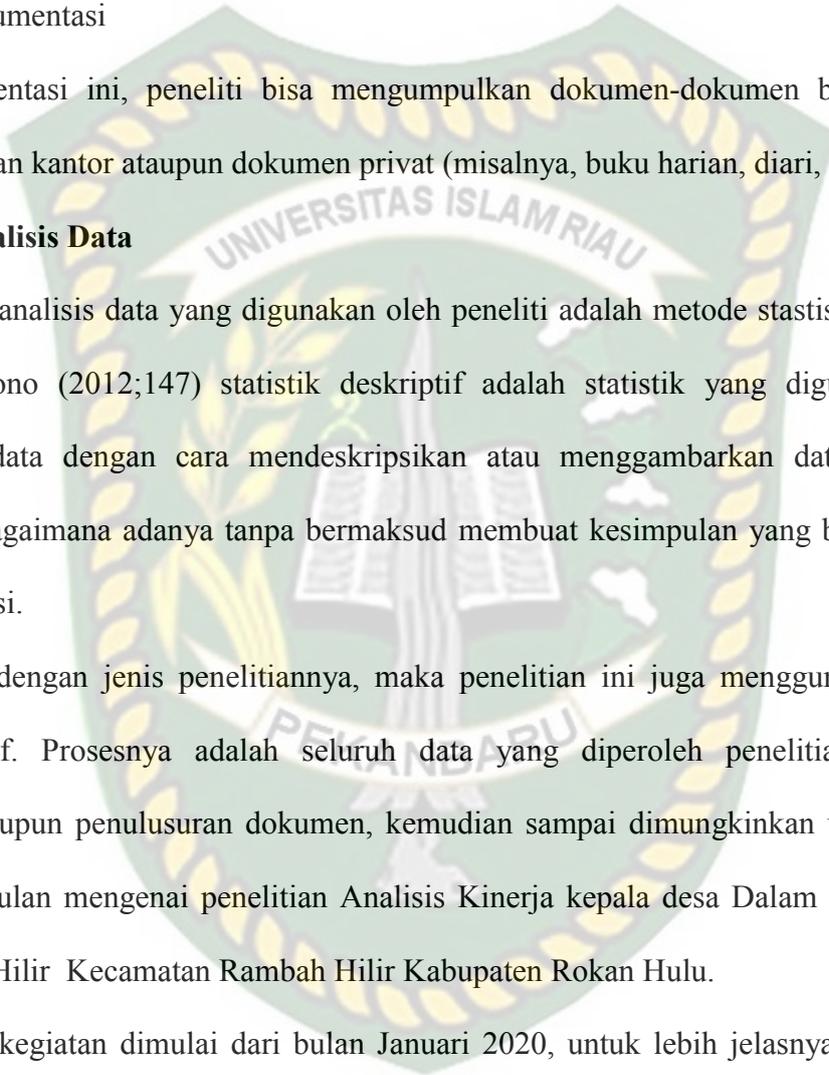
Dokumentasi ini, peneliti bisa mengumpulkan dokumen-dokumen berupa Koran, makalah, laporan kantor ataupun dokumen privat (misalnya, buku harian, diari, surat, e-mail)

### H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah metode statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2012;147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Sesuai dengan jenis penelitiannya, maka penelitian ini juga menggunakan analisis data kuantitatif. Prosesnya adalah seluruh data yang diperoleh penelitian, baik dari wawancara maupun penelusuran dokumen, kemudian sampai dimungkinkan untuk diambil sebuah kesimpulan mengenai penelitian Analisis Kinerja kepala desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

Jadwal kegiatan dimulai dari bulan Januari 2020, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian dibawah ini:



## Jadwal Penelitian

**Tabel III.3: Tabel Jadwal dan Waktu Penelitian Tentang Analis Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**

No	Jenis Kegiatan	Bulan Dan Minggu Ke																											
		Maret				Juli				Agustus				September				Oktober				November							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																								
2	Ujian Proposal							■																					
3	Revisi Proposal								■																				
4	Kuisisioner											■																	
5	Rekomendasi survey											■																	
6	Survay Lapangan												■																
7	Analisis data															■													
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian.																■												
9	Konsultasi Revisi Skripsi																				■								
10	Ujian Konferehensif Skripsi																							■					
11	Revisi Skripsi																								■				
12	Pengandaan Skripsi																											■	

Sumber : Modifikasi Penulis 2020

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hulu

##### 1. Sejarah Kabupaten Rokan Hulu

Pembentukan Kabupaten Rokan Hulu didasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 31. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4247). Pemekaran ini diresmikan Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan ditindaklanjuti Gubernur Provinsi Riau pada tanggal 5 Desember 1999. Sebagai kabupaten pemekaran Kabupaten Kampar, saat terbentuk kabupaten ini belum memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Rohul dalam angka 2019, bahwa sudah terdapat 17 Kecamatan, 6 Kelurahan, dan 147 Desa, untuk lebih jelasnya penulis akan paparkan data wilayah administrasi Kabupaten Rokan Hulu dari 2016-2019, sebagai berikut ini

**Tabel IV.1: Statistik Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu**

No	Wilayah Administrasi	2016	2017	2018	2019
----	----------------------	------	------	------	------

1.	Kecamatan	16	16	16	16
2.	Kelurahan	6	6	6	6
3.	Desa	142	145	146	147
4.	Desa Persiapan	-	-	-	29

Sumber: *BPS Rokan Hulu Dalam Angka 2019*

Searah dengan meningkatnya kebutuhan dan tantangan pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam menanggapi isu-isu sosial, ekonomi, politik, budaya, dan tata pemerintahan, maka untuk menjawab hal tersebut dilakukan pemekaran wilayah yang memenuhi ketentuan perundang-undangan. Pada tahun 2019 Kabupaten Rokan Hulu memiliki wilayah kerja administrasi kelurahan/desa berjumlah 153 wilayah kerja ditambah dengan 29 desa persiapan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu. Desa persiapan tersebut merupakan hasil aspirasi masyarakat dalam mempercepat peningkatan pembangunan dan kesejahteraan.

## 2. Kondisi Geografis Kabupaten Rokan Hulu

Kabupaten Rokan Hulu memiliki luas wilayah 7.449.85 km<sup>2</sup> yang terdiri dari 85% daratan dan 15% daerah perairan dan rawa. Secara Geografis daerah ini berada pada posisi 00 25' 20 derajat LU - 010 25' 41 derajat LU dan 1000 02' 56 derajat - 1000 56' 59 derajat BT. Secara Geografis daerah ini berbatas dengan wilayah sebagai berikut :

1. Utara : Kabupaten Tapanuli Selatan dan Labuhan Batu Sumut
2. Selatan : Kabupaten Kampar Riau
3. Barat : Kabupaten Pasaman Sumatera Barat
4. Timur : Kabupaten Bengkalis dan Rokan Hilir Riau.

Melihat kondisi geografis dan aspek jarak tempuh yang sangat bervariasi, jarak lurus antara ibukota kecamatan dengan ibukota kabupaten dimana jarak lurus yang terdekat adalah ibukota Kecamatan Rambah yang merupakan sebagai ibukota kabupaten, sedangkan jarak terjauh 21 dari ibukota kabupaten adalah kecamatan Kabun yaitu 84 Km<sup>2</sup> dengan menempuh

waktu perjalanan darat mencapai waktu + 1 jam 40 menit dari ibukota kabupaten. Kendati demikian, sejalan dengan luas wilayah Kabupaten Rokan Hulu sebesar 834,497 Ha yang memiliki teritorial wilayah desa/kelurahan maupun kecamatan memberikan perhatian penuh terhadap perluasan wilayah pemukiman masyarakat.

**Tabel IV.2: Jumlah Luas Kecamatan, Kelurahan dan Desa Di Kabupaten Rokan Hulu 2019**

No.	Kecamatan	Kelurahan	Desa	Luas (Ha)
1	Rokan IV Koto	1	13	99,597
2	Tandun	-	9	8,808
3	Kabun	-	6	52,040
4	Ujung Batu	1	4	26,876
5	Rambah Samo	-	14	41,031
6	Rambah	1	13	34,944
7	Rambah Hilir	-	13	27,530
8	Bangun Purba	-	77	19,333
9	Tambusai	1	11	62,334
10	Tambusai Utara	-	11	132,021
11	Kepenuhan	1	12	52,195
12	Kunto Darussalam	1	12	84,939
1	2	3	4	5
13	Pagaran Tapah Darussalam	-	5	19,596
14	Bonai Darussalam	-	7	125,615
15	Pendalian IV Koto	-	5	23,631
16	Kepenuhan Hulu	-	5	24,727
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>147</b>	<b>834,497</b>

Sumber: *Badan Pusat Statistik 2020*

### 3. Kondisi Demografis Kabupaten Rokan Hulu

Data kependudukan (demografi) dan perkembangan penduduk merupakan faktor penting dalam membuat program pembangunan daerah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu, menjelaskan jumlah penduduk Kabupaten Rokan Hulu

menurut pertengahan tahun 2019 sebesar 557.325 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki berjumlah 286.429 jiwa (51,3 %) dan penduduk perempuan 271.895 jiwa (48,7 %).

**Tabel IV.3: Jumlah Penduduk Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019**

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Rokan IV Koto	12.089	11.508	23.597
2	Tandun	14.717	14.088	28.805
3	Kabun	13.012	12.504	25.516
4	Rambo Samo	24.141	23.202	47.343
5	Rambah Samo	17.328	16.379	33.707
6	Rambah	24.651	23.751	48.402
7	Rambah Hilir	20.516	19.584	40.100
8	Bangun Purba	9.054	8.650	17.704
9	Tambusai	33.379	32.159	65.508
1	2	3	4	5
10	Tambusai Utara	44.751	42.310	87.061
11	Kepenuhan	12.525	11.951	24.476
12	Kunto	24.865	22.971	47.836
13	Pagaran Tapah Darussalam	7.767	7.519	15.286
14	Bonai Darussalam	12.265	10.956	23.221
15	Pendalian IV Koto	6.483	6.059	12.542
16	Kepenuhan Hulu	8.886	8.335	17.221
<b>Jumlah</b>		<b>286.429</b>	<b>286.895</b>	<b>557.325</b>

Sumber: *Badan Pusat Statistik 2019*

Kecamatan Tambusai Utara memiliki jumlah penduduk yang paling banyak yaitu 87.061 jiwa, diikuti oleh Kecamatan Tambusai dengan jumlah penduduk 65.508 jiwa. Sedangkan populasi penduduk yang paling sedikit berada pada wilayah Kecamatan Pendalian IV Koto berjumlah 12.542 jiwa. Hal ini lebih disebabkan mobilitas penduduk yang tidak merata akibat belum terbukanya lokasi pemukiman dan keterbatasan akses jalur transportasi

menuju pemukiman masyarakat, sehingga perkembangan mobilisasi infrastruktur secara fisik belum bisa dilakukan. Keterbatasan infrastruktur dari sektor jalan, listrik dan jembatan menjadi komitmen Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu dalam membuka jalur persebaran mobilisasi antar daerah.

## **B. Gambaran Umum Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**

### **1. Letak Geografis**

Kecamatan Rambah Hilir merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu dengan luas wilayah menurut pengukuran Kantor Camat Rambah Hilir adalah  $\pm 310.31 \text{ Km}^2$  atau 31.031 Ha, mempunyai 13 Desa dengan pusat pemerintahan berada di Muara Rumbai.

Pada tahun 2016 Penduduk Kecamatan Rambah Hilir mempunyai penduduk sebanyak 34.375 jiwa dengan kepadatan penduduk rata – rata 111 jiwa/ $\text{Km}^2$  . Dilihat dari bentangan wilayah, Kecamatan Rambah Hilir berbatasan dengan:

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kepenuhan dan Kecamatan Tambusai.
- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kepenuhan.
- 3) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Rambah Samo dan Kecamatan Rambah.
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bangun Purba dan Kecamatan Tambusai.

Sistem perhubungan di wilayah Kecamatan Rambah Hilir ini terutama jalan-jalan umum dan sarana angkutan telah tersedia sehingga perhubungan di wilayah ini berjalan dengan lancar. Pada umumnya wilayah Kecamatan Rambah Hilir memiliki tipe iklim tropis dengan 2 musim yaitu kemarau dan musim hujan. Musim kemarau biasanya terjadi pada bulan Maret – Agustus dan musim hujan terjadi pada bulan September – Maret.

Wilayah Kecamatan Rambah Hilir membahawi 13 desa yaitu sebagai berikut:

1. Pasir Jaya
2. Pasir Utama
3. Rambah Hilir

4. Rambah Muda
5. Sungai Sitolang
6. Lubuk Krapat
7. Rambah Hilir Tengah
8. Rambah Hilir Timur
9. Rambah
10. Serombau Indah
11. Sungai Dua Indah
12. Muara Musu
13. Sejati

## **2. Populasi Penduduk**

Penduduk merupakan unsur yang sangat penting dalam pembangunan suatu wilayah. Penduduk memegang peranan penting dalam kegiatan perekonomian dan dalam dunia usaha guna membangun suatu perekonomian wilayah dalam upaya meningkatkan produksi dan mengembangkan roda kegiatan usaha ekonomi suatu wilayah tersebut. Aspek dari penduduk menjadi tolak ukur dalam kuantitas maupun kualitas tenaga kerja dalam pelaksanaan kegiatan ekonomi serta meningkatkan kemampuan dalam menanggulangi permasalahan yang timbul dengan harapan terciptanya lapangan kerja, lapangan usaha dan kesempatan untuk berusaha memenuhi kehidupan masyarakat. Gejala lain yang terdapat di dalam masalah kependudukan adalah dinamika penduduk, perubahan jumlah penduduk disebabkan oleh adanya kelahiran, kematian dan mobilitas penduduk yang menyebabkan perubahan serta perkembangan jumlah penduduk Kecamatan Rambah Hilir. Tabel berikut ini akan digambarkan jumlah penduduk Kecamatan Rambah Hilir menurut jenis kelamin.



**Tabel IV.4: Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kecamatan Rambah Hilir**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	20.516	51%
2	Perempuan	19.584	48%
<b>Jumlah</b>		<b>40.100</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Monografi Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah penduduk menurut jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah penduduk yang berjenis kelamin lakilaki 51,26% lebih banyak dari pada jumlah penduduk yang berjenis kelamin perempuan. Sedangkan penduduk yang berjenis kelamin perempuan 48,74%. Penduduk merupakan unsur yang sangat penting dalam segala aspek kegiatan ekonomi, dimana penduduk merupakan faktor penggerak terutama di pedesaan dan di perkotaan baik dalam bidang perdagangan, pertanian, maupun industri, untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang optimal. Faktor penduduk dan implikasi lainnya merupakan faktor yang penanganan secara serius.

### 3. Pendidikan Penduduk

Ditinjau dari komposisi sarana pendidikan di Kecamatan Rambah Hilir pada umumnya adalah SMA, SMK, SMP, Taman Kanak-Kanak dan Perguruan Tinggi. Sehingga keadaan ini mengakibatkan banyaknya sarana pendidikan yang terdapat di Kecamatan Rambah Hilir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**IV.5: Sarana Pendidikan Di Kecamatan Rambah Hillir**

No.	Sarana Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	TK	14	21%
2	SD	31	49%
3	SMP	13	21%

4	SMA	3	5%
5	SMK	1	2%
6	Perguruan Tinggi	1	2%
<b>Jumlah</b>		<b>63%</b>	<b>100%</b>

**Sumber:** UPTD Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui, bahwa sarana pendidikan di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari Taman Kanak-Kanak berjumlah 14 buah atau 21 %, SD berjumlah 31 buah atau 49%, SMP berjumlah 13 buah atau 21 %, SMA berjumlah 3 buah atau 5 %, SMK berjumlah 1 buah atau 2 % dan Perguruan Tinggi berjumlah 1 buah atau 2 %. Sarana pendidikan yang disediakan oleh pemerintah bertujuan agar masyarakat bisa menikmati pendidikan. Dengan adanya pendidikan masyarakat menjadi mudah untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Adapun tingkat pendidikan penduduk di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu dapat di lihat pada tabel berikut ini

**Tabel IV.6: Tingkat Pendidikan Penduduk**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	TK	1.372	4%
2	SD	11.529	34%
3	SMP	6.851	20%
4	SMA	5.040	15%
5	SMK	1.789	5%
6	Perguruan Tinggi	1.135	3%
7	Belum Sekolah	2.783	8%
8	Tidak Tamat Sekolah	3.876	11%
<b>Jumlah</b>		<b>34.375</b>	<b>100%</b>

**Sumber:** UPTD Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Rambah Hilir Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui, bahwa tingkat pendidikan penduduk di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah Taman Kanak-Kanak berjumlah 1.372 orang atau 3,99 %, SD berjumlah 11,529 orang atau 33,53 %, SMP berjumlah 6.851

orang atau 19,93 %, SMA berjumlah 5.040 orang atau 14,66 %, SMK berjumlah 1.789 orang atau 5,20 %, Perguruan Tinggi berjumlah 1.135 orang atau 3,30 %, Belum Sekolah berjumlah 2.783 orang atau 8,09 % dan Tidak Tamat Sekolah berjumlah 3.876 orang atau 11,30%.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Dalam menentukan hasil penelitian penulis yang sangat berperan penting adalah responden, karena dari dalam penelitian ini mengangkat masalah tentang Analisis Kinerja Kepala Desa dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, jadi data-data yang di dapat dalam penelitian ini bersumber dari Pegawai Desa Rambah Hilir yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, penulis mengharapkan bahwa pegawai bisa memberikan informasi terkait kinerja dari Kepala Desa Rambah Hilir dalam melaksanakan tugasnya seperti peningkatkan kinerja pegawai, melaksanakan pembangunan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selaian itu penulis juga melakukan wawancara kepala Desa, sekretaris Desa, Kaur Pembangunan, Kaur Pemerintahan dan masyarakat.

#### I. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, penulis perlu mengetahui identitas pegawai, yang dimulai dari jenis kelamin. Untuk mengetahui identitas Pegawai Desa Rambah Hilir, penulis akan memaparkan dengan menggunakan tabel. Hal ini untuk mempermudah penulis untuk mengolah data yang telah didapatkan di lapangan. Berikut identitas pegawai berupa tabel:

**Tabel V.1 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai**

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	10	56%

2	Perempuan	4	44%
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Dilapangan, 2020*

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa yang menjadi Informent di kantor Desa Rambah Hilir dalam penelitian ini berjumlah 14 orang. Masyarakat yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah dominannya laki-laki dengan jumlah 10 orang (56%), dan jumlah responden masyarakat perempuan berjumlah 4 orang (44%) dari total keseluruhan responden mencapai 14 Orang Informent, dari penjelasan tabel di atas bahwa yang paling dominan adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan pada saat di lapangan bahwa yang dominan penulis temui adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki

## 2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia

Dari hasil penelitian tentang Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, serta dengan cara melakukan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Usia sangat mempengaruhi cara berfikir seseorang, semakin dewasa usia seseorang maka cara berfikirnyapun sudah berbeda, sudah bisa menilai mana yang baik dan mana yang buruk, sudah bisa memberikan pendapat akan suatu objek yang akan dinilai, termasuk dalam penelitian ini, penulis akan menanyakan Kinerja Kepala Desa terhadap pembangunan Desa Rambah Hilir. Berikut identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan latar belakang usia berdasarkan tabel berikut ini:

**Tabel V.2: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	20-25. Tahun	9	61%

2	26-30. Tahun	5	39%
3	31-35. Tahun	0	0%
4	>40. Tahun	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Di lapangan, 2020*

Dari tabel V.2 diatas dinyatakan bahwa responden dari Pegawai baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling banyak usia 20-25 Tahun sebanyak 9 orang (61%), penumpang yang memiliki usia 26-30 Tahun sebanyak 5 orang (39%), dan yang paling minim pegawai pada rentang 31-35 Tahun tidak ada. Data ini penulis dapatkan dari hasil melakuka wawancara pada Pegawai Desa di Desa Rambah Hilir.

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian tentang Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, serta dengan cara melakukan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan latar belakang Jenjang Pendidikan berdasarkan tabel berikut ini. Penulis melakukan penelitian ini juga harus mengetahui jenjang pendidikan dari responden yang akan diteilit. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai yang ada di Kantor Desa di Kecamatan Rambah Hilir, berikut hasil identitas responden Pegawai:

**Tabel V.3 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	4	35%
4	Sarjana S1	10	65%

<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Di lapangan, 2020*

Dari tabel V.3 diatas dinyatakan bahwa responden dari Pegawai ibaik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling dominan memiliki pendidikan pada kategori “Sarjana” dengan jumlah responden 8 orang (65%), dan yang paling minim adalah “SMA”, yaitu sebanyak 3 orang (35%), dari jumlah total keseluruhan responden pegawai.

### **B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indikator Variabel Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Dalam Mengkoordinasi Pembangunan Infrastruktur Di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**

Observasi adalah sebagai pengamatan yang sistematis berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang nampak. Perhatian yang di maksud yaitu harus di berikan kepada unit kegiatan yang diamati terjadi. (Harbani Pasolong 2013 : 131). Ada beberapa indikator yang akan penulis paparkan di dalam penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, dan indikator yang penulis gunakan adalah berdasarkan teori Wirawan (2009:80). Dan adapun indikator-indikator yang akan penulis gunakan dalam mencari hasil dari penelitian ini adalah: Keterampilan Kerja, Kualitas Pekerjaan, Tanggung Jawab, Prakarsa, Disiplin Kerja, Kerja Sama, Kuantitas Kerja. Dan di dalam setiap indikatornya akan di lengkapi dengan tiap-tiap sub indikator berjumlah sebanyak 2 Sub indikator atau item penilaian setiap indikator yang berguna sebagai alat untuk menentukan item penilaian yang akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Dan untuk mengetahui hasil dari indikator pertama yaitu Keterampilan Kerja maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk Tabel dan juga analisis sebagai berikut ini:

#### **1. Keterampilan Kerja**

Keterampilan Kerja merupakan penguasaan pegawai di kantor Desa tersebut mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara, peralatan) hingga kepada pelaksanaan tugas-

tugas jabatan yang dibebankan kepada Kepala Desa. Setiap pegawai memiliki keterampilannya masing-masing, dan bisa di dapatkan pada dalam waktu masuk ke dalam ruang lingkup pendidikan maupun ruang lingkup pekerjaan. Khusus dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui keterampilan yang dimiliki oleh Kepala Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir bawahannya untuk melakukan pembangunan desa di Desa Rambah Hilir.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Pengalaman Kerja Dalam Memimpin, Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Masyarakat sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

**Tabel V.4: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Pertama “Pengalaman Kerja Kepala Desa Dalam Memimpin”**

No	Sub Indiator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Waktu Kepala Desa Dalam Memimpin Di Desa Rambah Hilir	8 (57%)	6 (43%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Prestasi Kerja	4 (29%)	10 (71%)	0 (0%)	14 (100%)
3	Riwayat Pekerjaan	5 (36%)	9 (64%)	0 (0%)	14 (100%)
4	Pelatihan Kerja	3 (21%)	11 (79%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>56</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020**

Dari tabel V.4 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Pengalaman Kerja Kepala Desa Dalam Memimpin” memiliki 4 pertanyaan yaitu “Waktu Kepala Desa Dalam Memimpin Di Desa Rambah Hilir, Prestasi Kerja, Riwayat Pekerjaan, Pelatihan Kerja” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 6 orang (43%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 8 orang (57%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan tabel di atas dapat tarik kesimpulan dari hasil Kuesioner dengan Masyarakat Desa Rambah Hilir menyatakan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir memiliki pengalaman karir yang cukup baik, yaitu dimulai dari riwayat kepemimpinannya sebelum menjadi Kepala Desa Rambah Hilir, memiliki prestasi kerja, dan juga pernah mengikuti pelatihan kerja.

Berdasarkan wawancara (17/1/2021) menulis melakukan wawancara bersama bapak kepala desa Rambah Hilir, dan penulis menanyakan apakah sebelum melaksanakan pembangunan kepala desa melakukan musyawarah pembangunan (musrembangdes)

*Beliau menyatakan, iya, sebelum melakukan pembangunan desa terlebih dahulu di lakukan musyawarah pembangunan desa(musrembangdes), Musrembnagdes kita laksanakan di SD 001 Rambah Hilir desa Rambah Hli, dan diikuti oleh perangkat desa dan BPD, unsur tokoh masyarakat, tokoh pemuda, dan unsur masyarakat desa.*

Kemudian penulis juga menanyakan perihal peran masyarakat dalam proses pembangunan di desa rambah hilir

*Beliau menjawab, masyarakat memiliki peran penting dalam setiap kegiatan terutama dalam pembangunan, pembangunan itu kan untuk kepentingan masyarakat, jadi masyarakat kita harus mendengar kemauan dari masyarakat itu sendiri.*

penilaian evaluasi kinerja Kepala Desa tingkat desa Tahun 2019. Dengan melihat prestasi-prestasi yang dapatkan oleh beliau selama menjadi pemimpin, tentunya beliau sudah banyak pengalaman, dan pengalaman yang didapatkan diharapkan bisa membawa Desa Rambah Hilir bisa menjadi desa yang maju.

**Tabel V.5: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan”**

No	Sub Indiator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kharisma Dalam Memimpin	5 (36%)	9 (64%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Kemampuan Dalam Mengarahkan Bawahannya	8 (57%)	6 (43%)	0 (0%)	14 (100%)
3	Memberikan Sistem Pelatihan Kerja Terhadap Pegawai	4 (29%)	10 (71%)	0 (0%)	14 (100%)
4	Pegawai Patuh Terhadap Perintah Kerja Dari Kepala Desa	2 (14%)	12 (86%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>56</b>
<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.5 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan” memiliki 4 pertanyaan yaitu

“Kharisma Dalam Memimpin, Kemampuan Dalam Mengarahkan Bawahannya, Memberikan Sistem Pelatihan Kerja Terhadap Pegawai, Pegawai Patuh Terhadap Perintah Kerja Dari kepala Desa” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Baik” yaitu sebanyak 5 orang (36%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 9 orang (64%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Pembahasan dibawah ini adalah pembahasan yang akan menguraikan hasil rekapitulasi dari kedua tabel diatas, antara kedua hasil penelitian dengan metode kualitatif tersebut akan di satukan dalam bentuk angka dan dicari jawaban paling dominan ada pada kategori apa, dan hasil yang penulis dapatkan dapat dilihat pada penyajian tabel di analisis dibawah ini:

**Tabel V.6: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Penelitian Indikator Pertama Yaitu Indikator Keterampilan Kerja**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pengalaman Kerja Kepala Desa Dalam Memimpin	5 (36%)	9 (64%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan	5 (36%)	9 (64%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>36%</b>	<b>43%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.6 di atas dapat dilihat bahwa indikator pertama yaitu “Keterampilan Kerja” memiliki dua sub indikator yaitu “Pengalaman Kerja Kepala Desa Dalam Memimpin, Kemampuan Dalam Membimbing Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan”

dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata rata “Baik” yaitu sebanyak 5 orang (36%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” sebanyak 9 orang (64%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dengan hasil rekapitulasi yang didapatkan pada tabel diatas, maka jawaban yang paling dominan dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden Masyarakat adalah kategori “Cukup Baik” dimana hal ini menandakan pegawai Kantor Desa Rambah Hilir memberikan penilaian kepada Kepala Desa Rambah Hilir memiliki keterampilan kerja yang baik.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, dan observasi, yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang pertama yaitu “keterampilan kerja” dimana seorang Kepala Desa Rambah Hilir dianggap telah menjalankan tugasnya dengan baik dan juga memiliki kompetensi yang layak untuk menjadi seorang pimpinan di Desa Rambah Hilir, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

## **2. Kualitas Pekerjaan**

Kualitas atau mutu adalah tingkat baik atau buruknya atau taraf maupun derajat sesuatu dalam hal ini difokuskan pada kualitas pekerjaan. Kualitas Pekerjaan yang dimaksud adalah kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan keterampilan.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Rambah Hilir, dan Hasil Pembangunan Sesuai dengan Harapan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada Masyarakat Desa Rambah Hilir sebagai responden yang penulis pilih sesuai dengan kriteria yang penulis tentukan, dimana jumlah responden tersebut mencapai 14 orang, yang terdiri dari masyarakat desa

wanita dan laki-laki. Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

**Tabel V.7: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Pertama “Pelaksanaan Pembangunan Desa Rambah Hilir”**

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Perubahan yang Diberikan Kepada Desa Rambah Hilir	1 (7%)	13 (93%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Prestasi atau Pembangunan yang Berhasil Di Capai	2 (14%)	12 (86%)	0 (0%)	14 (100%)
3	Kendala	6 (43%)	8 (57%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>17%</b>	<b>78%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.7 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Rambah Hilir” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Perubahan yang Diberikan Kepada Desa Rambah Hilir, Prestasi atau Pembangunan yang Berhasil Di Capai, Kendala” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 13 (93%) orang, selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 1 orang (7%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang penulis lakukan di lapangan dan dipaparkan dalam bentuk tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa masyarakat Desa Rambah Hilir memberikan penilaiannya terhadap kinerja Kepala Desa seperti melakukan pembangunan di

Desa Rambah Hilir dengan kategori cukup baik, karena pada umumnya pembangunan sudah dilaksanakan oleh Pemerintahan Desa tetapi tentunya masih banyak kekurangan baik di dalam pengerjaan pembangunan, dana yang kurang mencukupi, ataupun terhambatnya pemasokan barang-barang materil untuk pembangunan, hal ini sesuai dengan observasi penulis bahwa pada saat sekarang di Desa Rambah Hilir sedang melakukan pembangunan khususnya pada pembangunan jalan atau pelaksanaan semenisasi jalan yang dalam keadaan rusak atau jalannya masih tanah dan belum pernah dilakukan semenisasi ataupun betonisasi.

Selanjutnya penulis juga menanyakan kepada Kaur Pembangunan desa Rambah Hilir mengenai keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan di Desa Rambah Hilir

*Menurut beliau, dalam pelaksanaan pembangunan setaipa tahunnya masyarakat selalu berpartisipasi dalam pembangunan desa seperti, pembuatan semenisasi jalan, dan lainnya. Biasanya semua kepala keluarga ikut serta, tak hanya itu kepala keluarga saja tetapi pemuda pemuda pun ikut serta dalam kegiatan pembangunan tersebut.*

Selanjutnya berdasarkan wawancara bersama sekretaris Desa Rambah Hilir, penulis menanyakan ketepatsasaran pelaksanaan pembangunan yang dilaksanakan di Desa Rambah Hilir

*Beliau mengatakan sejauh ini setiap pembanguan yang dilakukan di Desa Rambah Hilir dilakukan berdasarkan kebutuhan dari masyarakat desa, jadi sejauh ini pembnagunan di Desa dirasa sudah tepat sasarannya.*

Kemudian penulis menyakan kepada Kaur Pemerintahan mengenai kerja sama antar desa dalam pelaksanaan pembanguan

*Beliau menjawab, mengenai kerja sama Dessa Rambah Hilir dengan desa-desa lainnya, desa Rambah Hilir tidak melakukan kerjasama dengan desa-desa yang lainnya,*

*dalam pelaksanaan pembangunan sendiri, kita selalu melakukan pembnaguan secara mandiri.*

Selanjutnya penulis juga menanyakan apa saja kendala dalam proses pembanguan

*Beliau menjawab, kendala yang dihadapi tidak ada, palingan hanya terkendala karena cuaca hujan, kalau hujan kita tidak bisa bekerja apalagi kita sedang dalam proses pengerjaan jalan.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan disertai hasil observasi penulis di lapangan bahwa di Desa yang ada di Kecamatan Rambah Hilir memang benar adanya melaksanakan pembangunan seperti pembangunan jalan dan juga bangunan Taman Al-Quran, dan pembangunan dilakukan secara berkala serta yang perlu mendapatkan perhatian utama akan dilaksanakan terlebih dahulu, untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan data yang berupa data sekunder penulis dapatkan di lapangan yaitu sebagai berikut:

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari pegawai kantor desa Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapi dengan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu bapak Kepala Desa Rambah Hilir. Adapun tujuan dulakukan wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait dengan item pertanyaan yang kedua terkait dengan program yang dibuat sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan program pembangunan apa yang akan di prioritaskan, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Kepala Desa Rambah Hilir sebagai berikut ini:

*“Sudah, tentunya pembangunan yang kita rencanakan khususnya di Desa Rambah Hilir ini sesuai dengan kebutuhan masyarakat, itulah salah satu tujuan diadakannya musyawarah rencana pembangunan (MUSREMBANG), jadi program itu kita sosialisasikan, dan ditanyakan pendapat perwakilan dari setiap dusun, selain itu setiap perwakilan masyarakat*

setempat juga mengutamakan pembangunan apasaja yang dibutuhkan oleh masyarakat tersebut. Dan nanti kita akan rangkum serta dibuat pengajuan dari pihak kecamatan, kabupaten, dan pihak sekarang pembangunan yang menjadi prioritas kita dalam infrasruktur jalan dan perlengkapan sarana dan prasarana lainnya”(wawancara, 17 januari 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas mendapatkan informasi bahwa agae program pembangunan yang direncanakan dan dilaksanakan oleh Pemerintah desa maka diadakan pertemuan dari setiap dusun, dalam acara musrembnag, dan didalam pertemuan itu akan disosialisasikan perencanaan pembangunan yang ada dilaksanakan:

**Tabel V.8: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Penelitian Indikator Ke Dua Yaitu Indikator Kualitas Pekerjaan**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Rambah Hilir	3 (21%)	11 (79%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan	5 (36%)	9 (64%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>22%</b>	<b>71%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.8 diatas dapat dilihat bahwa indikator ke dua yaitu: Kualitas Pekerjaan” memiliki dua sub indikator yaitu “Pelaksanaan Pembangunan di Desa Rambah Hilir, Hasil pembangunan sesuai dengan harapan” dapat diperoleh hasil tanggapan responden yang menjawab rata-rata Cukup Baik yaitu sebanyak 11(79%) orang, dan selanjutnya yang menjawab Baik 3(21%) orang, yang menjawab Tidak Baik tidak ada sama sekali.

Dengan hasil rekapitulasi diadakan yang didapatkan pada tabel diatas, maka jawaban yang paling dominan dari semua jawaban diberikan adalah oleh responden masyarakat adalah

katagori Cukup Baik, dimana hal ini dapat mengganbarkan bahwa kerja Kepala Desa Rambah Hilir sudah cukup baik.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang kedua yaitu: Kualitas Pekerjaan dimana seorang kepala Desa Rambah Hilir sudah melakukan pekerjaanya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembanya, hal ini tentunya dapat dilihat dari hasil kerjanya yang sudah dilakukannya seperti adanya perkembangan pembangunan selama beliau memimpin.

### **3. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kesediaan untuk melibatkan dari sepenuh dalam melaksanakan pekerjaanya dan menanggung kosenkuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi atau bawahan yang dipimpinya dalam melaksanakan tugas. Salah satu tanggung jawab Kepala desa melakukan pembinaan atau membimbing bawahannya untuk melakukan kerja sama terkait pembangunan khususnya ke Desa Rambah Hilir, baik itu dengan bawahan internal kantor desa Rambah Hilir maupun dengan Kepala Dusun yang ada didaerah Desa tersebut.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu: Pertanggung jawaban Terhadap Prosesanaan Program, dan Melakukan Evaluasi Terkait Dengan Proses Pembangunan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada pegawai sebagai responden yang penulis pilih

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikan dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

**Tabel V.9: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Pertama “Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program”**

No	Sub Indiator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kepala Desa Rambah Hilir Bertanggungjawab	13 (92%)	1 (7%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Memiliki Sifat Suka Melimpahkan Kesalahan Kepada Bawahannya	3 (21%)	11 (79%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>8</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2021*

Dari tabel V.9 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator pertama yaitu “Pertanggung Jawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program, memiliki 2 pertanyaan yaitu “ Kepala Desa Rambah Hilir Bertanggung Jawab, memiliki sifat suka Melimpahkan Kesalahan Kepada Bawahannya” dan diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada katagori “Baik” yaitu sebanyak 13 (92%) orang , selanjutnya yang menjawab katagori “Cukup Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 1 orang (44%), dan untuk katagori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dapat dilihat dari hasil wawancara yang penulis paparkan dalam bentuk tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa masyarakat dominanya memberikan penilaian cukup baik terhadap tanggung jawab yang dilakukan oleh kepala desa Rambah Hilir selama memimpin di desa Rambah Hilir tersebut, tanggung jawab disini tentunya tidak hanya berdasarkan pekerjaan atau programnya selesai, tetapi Kepala Desa Rambah Hilir juga harus berhasil

bertanggung jawab terhadap bawahannya, apabila bawahannya, apabila bawahannya melakukan kesalahan atau tidak menjasanlankan tugasnya maka Kepala Desa Rambah Hilir juga belum bisa dikatakan berhasil mempertanggung jawabkan terhadap bawahannya, jadi intinya pemimpin harus bisa bertanggung jawab terhadap dirinya, tugas dan fungsi, dan juga pegawai yang merupakan tanggung jawab dari kepala desa.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari masyarakat desa Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapi hasil wawancara secara langsung dengan bapak Kepala Desanya. Adapun tujuan dilakukan wawancara ini adalah untuk mewndapatkan informasi terkait item pertanyaan yang pertama yang terkait dengan tanggung jawab dari Kepala Desa Rambah Hilir, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala desanya Rambah Hilir adalah sebagai berikut ini:

*“ Iya, saya bertanggung jawab dan menjalankan tugas dan fungsi sebagai kepala desa Rambah Hilir ini, kemajuan Desa ini baik dari pembangunan infrastruktur dan meningkat taraf perekonomian masyarakat juga termasuk salah satu tanggung jawab. Saya, walaupun di dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan dan belum mencapai secara keseluruhan, tetapi hal ini akan terjadi bawahan evaluasi untuk msa pimpinan Saya kedepanny” (wawancara 17 Maret 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat bahwa Kepala Desa Rambah Hilir memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan pembangunan yang ada di Desa Rambah Hilir tersebut. Dan hal ini dapat dilihat dari hasil lapangan, bahwa memang ada dilaksanakannya pembangunan tetapi belum dilakukan secara merata ada beberapa titik jalan yang masih dalam keadaan rusak dan hingga saat ini sekarang belum dapat respon atau adanya tindakan dari Pemerintah Desa Rambah Hilir.

Untuk mengetahui tanggung jawab dari Kepala Desa Rambah Hilir ini maka yang lebih tahu adalah bawahannya baik itu pegawai desa maupun dari sekretaris desa yang merupakan staff pimpinan yang merupakan penyambung tanggung jawab dari Kepala desa, agar lebih jelasnya bagaimana tanggung jawab Kepala Desa Rambah Hilir maka penulis melakukan wawancara langsung dengan bapak Sekretaris Desa Rambah Hilir sebagai berikut ini:

*“Menurut saya, Kepala Desa Rambah Hilir sekarang ini sudah bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, seperti melakukan koordinasi terhadap Pemerintah Desa untuk melakukan pembangunan, membina dalam penyelenggaraan pemeritah desa, tidak hanya itu tanggung jawabnya yang terpenting adalah mewujudkan pembangunan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan selalu melakukan pengawasan langsung terjun langsung ke lapangan untuk melihat kondisi setiap Dusun, sehingga bisa mengetahui pembangunan apasaja yang perlukan atau apa saja yang menjadi keluhan disetiap Dusun, karena setiap Dusun memiliki kebutuhan masing-masing”.*

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan dilapangan dapat ditegaskan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir sudah bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan pembangunan Desa kepada setiap Dusun untuk melakukan Pembangunan infrastruktur.

**Tabel V.10: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden masyarakat Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan”**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Melakukan Evaluasi	4 (29%)	10 (71%)	0 (0%)	14 (100%)

2	Melakukan Evaluasi Secara Merata	3 (21%)	11 (79%)	0 (0%)	14 (100%)
3	Dampak Evaluasi	6 (43%)	8 (57%)	0 (0%)	14 (100%)
4	Pemeriksaan Hasil Kerja Lapangan	8 (57%)	6 (43%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>56</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>6</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>33%</b>	<b>64%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa sub indikator yang kedua yaitu “Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan Desa memiliki 4 pertanyaan yaitu, “Melakukan Evaluasi Secara Merata, Dampak Evaluasi, Pemeriksaan Hasil Kerja Lapangan” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada katagori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 10 orang (71%), selanjutnya yang menjawab katagori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 4 orang (29%) dan kata katagori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa masyarakat Desa Rambah Hilir memberikan jawaban Cukup Baik terhadap kinerja dari Kepala Desa dalam mengevaluasi pembangunan infrastruktur yang sedang berjalan ataupun yang sudah selesai dilaksanakan, adapun tujuan dari evaluasi ini adalah agar pembangunan yang dilakukan sesuai dengan estimasi ataupun target yang sudah direncanakan baik dari target waktu pengerjaan maupun tujuan dari pembangunan tersebut, dan terakhir adalah dampak dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Desa, diharapkan dengan adanya dilakukan evaluasi maka adanya perubahan atau perbaikan terhadap kesalahan yang terjadi selama dalam pelaksanaan pembangunan.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari masyarakat Desa Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara

langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan bapak Kepala Desa Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukan wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang kedua yang terkait pelaksanaan yang penulis lakukan dengan bapak Kepala Desa Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

*“Tentu saja, proses evaluasi merupakan suatu hal yang wajib dilakukan dan itu tentunya merupakan tugas saya, adapun bentuk-bentuk evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi pada pelaksanaan pembangunan seperti pembangunan jalan, gedung Taman Al-Quran, evaluasi ini dilakukan setelah selesai dilakukannya pembangunan yang bertujuan untuk mengetahui apasaja yang menjadi kendala pada saat melakukan pembangunan, dan hal ini menjadi bahan koreksi terhadap rencana pembangunan yang baru “(wawancara, 18 maret 2021, pukul 13:30 Wib)*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa Kepala Desa Rambah Hilir melakukan evaluasi, adapun evaluasi yang dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui apasaja yang menjadi kendala terhadap pembangunan yang sudah dilaksanakan, diharapkan untuk pembangunan selanjutnya bisa dapat diperbaiki dan lebih bagus dari yang sebelumnya.

Untuk mengetahui lebih lanjutnya terhadap evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Desa Rambah Hilir, maka penulis melakukan wawancara dengan sekretaris Desa adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

*“Ada, Evaluasi selalu dilakukan oleh Kepala Desa Rambah Hilir khususnya pada pembangunan yang ada di Setiap Dusun, karna melakukan evaluasi merupakan tugasnya sebagai Kepala Desa, adapun yang menjadi poin evaluasinya adalah ketepatan waktu pembangunan yang sesuai dengan rencana atau rancangan pembangunan, untuk melihat pembangunan apa saja yang sudah terlaksana dan pembangunan yang belum terlaksana, apa yang menjadi kendala bagi pembangunan yang belum terlaksana, evaluasi yang diberikan oleh Kepala Desa tentunya memiliki tujuan agar pengerjaan pembangunan bisa*

diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan serta penggunaan dana untuk pembangunan direalisasikan sesuai dengan koridor”(wawancara, 20 Maret 2021, pukul 13:30 Bapak Sekretaris Desa Rambah Hilir).

Berdasarkan dari hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Desa Rambah Hilir dapat dibuktikan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir memang benar melakukan evaluasi terhadap setiap Desa khususnya pada pelaksanaan pembangunan yang sedang diselenggarakan oleh Dusun masing-masing, evaluasi ini bertujuan agar pembangunan bisa diselesaikan sesuai dengan yang sudah direncanakan.

**Tabel V.11: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden masyarakat Terhadap Penelitian Indikator Ke Tiga Yaitu Indikator Tanggung Jawab**

No	Sub Indiator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program	8 (57%)	6 (43%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan Desa	6 (43%)	9 (65%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>50%</b>	<b>57%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.11 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke tiga yaitu “Tanggung Jawab” memiliki dua sub indikator yaitu “Pertanggungjawaban Terhadap Proses Pelaksanaan Program, Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan Desa” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 8 orang (57%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” sebanyak 6 orang (43%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dengan hasil rekapitulasi yang didapatkan pada tabel diatas, maka jawaban yang paling dominan dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden masyarakat adalah kategori “Cukup Baik” dimana hal ini dapat menggambarkan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir memiliki tanggung jawab dalam pembangunan sudah cukup baik.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang ke tiga yaitu “Tanggung Jawab” dimana seorang Kepala Desa Rambah Hilir sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yaitu salah satunya adalah melakukann koordinasi terhadap bawahan dan setiap kepala Desa untuk bekerjasama melakukan pembangunan Desa di Kecamatan Rambah Hilir, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

#### **4. Prakarsa**

Prakarsa merupakan kemampuan pegawai atau seorang pimpinan dalam mengembangkan idea atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas, dengan adanya ide-ide baru yang muncul, maka pelaksanaan program kerja akan mejadi lebih inovatif.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Memiliki Ide-Ide Dalam Menyusun Program Kerja, dan Mampu Menjadi Mentor Bawahan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada masyarakat sebagai responden yang penulis pilih. Ide merupakan gagasan atau terobosan dan juga dapat dikatakan inovatif yang diberikan seseorang khususnya adalah seorang Kepala Desa Rambah Hilir untuk melakukan pembangunan yang ada di Desa Rambah Hilir.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

**Tabel V.12: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Pertama “Memiliki Ide-Ide Dalam Menyusun Program Kerja”**

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Berperan Aktif Dalam Memberikan Ide Pembangunan	11 (79%)	3 (21%)	0 (0%)	14
2	Memberikan Kesempatan Kepada Pegawainya Dalam Memberikan Ide	1 (7%)	13 (92%)	0 (0%)	14
3	Ide Dari Pegawai Pernah Di Realisasikan	1 (7%)	13 (92%)	0 (0%)	14
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Persentase</b>		<b>22%</b>	<b>71%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.12 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Memiliki Ide-Ide Dalam Menyusun Program Kerja” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Berperan Aktif Dalam Memberikan Ide Pembangunan, Memberikan Kesempatan Kepada Pegawainya Dalam Memberikan Ide, Ide Dari Pegawai Pernah Di Realisasikan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 3 orang (21%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 11 orang (79%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dipaparkan dalam bentuk tabel di atas, dapat dilihat bahwa masyarakat memberikan tanggapan terhadap Kepala Desa cukup baik dalam memberikan ide-ide untuk menyusun program kerja seperti untuk melakukan pembangunan Desa di Desa Rambah Hilir, ide yang diberikan baik berupa bentuk bangunan, penataan

bangunan, dan juga fungsi dari bangunan yang akan dilaksanakan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Tidak hanya itu di dalam membangun daerahnya Desa selalu melakukan memberikan kebebasan terhadap bawahannya untuk dapat memberikan ide-ide cemerlang dan sangat terbuka dengan kritikan atau saran dari siapapun termasuk dari bawahannya.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari masyarakat Desa Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Kepala Desa Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang pertama yang terkait dengan prakarsa atau ide yang diberikan oleh Kepala Desa untuk pembangunan yang ada di Desa Rambah Hilir dan Kepala Desa juga memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapatnya terhadap rencana program pembangunan yang sesuai dengan perkembangan saat ini, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Desa Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

*“Oh iya, Saya sangat terbuka dan menerima masukkan atau ide-ide dari bawahan, tidak harus perencanaan program pembangunan selalu dari ide Saya, sekretaris ataupun pegawai Desa juga berhak untuk menyampaikan pendapatnya terhadap pembangunan yang dibutuhkan saat sekarang, sekretaris Desa bisa menyampaikan sarannya secara langsung ataupun secara tersurat dan disampaikan kepada Saya, jika pembangunan tersebut memang memungkinkan untuk dilaksanakan, tentunya Saya akan menyetujui pembangunan itu diadakan. (Wawancara, 20 Maret 2021, Pukul 13.30 Wib Kepala Desa Rambah Hilir)*

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat bahwa Kepala Desa Rambah Hilir sangat terbuka menerima saran ataupun ide-ide dari bawahannya, dan Kepala Desa Rambah Hilir memiliki sifat demokratis, tidak kaku, dan tidak otoriter yang harus mengikuti ide-ide dari Kepala Desa itu sendiri, bahkan Sekretaris Desa memiliki wewenang untuk memberikan idenya dalam mengatur daerahnya sendiri, dan Kepala Desa Rambah Hilir memberikan kebebasan kepada setiap Staff Desa

memimpin dan mengatur daerahnya masing-masing, tetapi Kepala Desa tetap menjalankan tugasnya dalam mengawasi berjalannya kegiatan yang dilakukan oleh Staff Desa tersebut.

Untuk mempertegas hasil wawancara di atas terkait keaktifan serta memiliki pemikiran terbuka terhadap ide-ide dari bawahannya baik itu pegawai Desa terhadap rencana program pekermbangan pembangunan yang akan dilaksanakan, maka penulis melakukan wawancara dengan Kepala Desa Rambah Hilir, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

*“Benar sekali, Kepala Desa Rambah Hilir selalu memberikan masukan terhadap pembangunan yang sesuai untuk dilaksanakan, tetapi beliau tidak selalu memaksakan kehendaknya, beliau ini memiliki sifat yang fleksibel dan tidak kaku, beliau sangat menghargai pendapat yang diberikan oleh bawahannya, tidak hanya itu setiap Staffnya diberikan kepercayaan untuk mengatur dan membangun Desanya yang sesuai dengan skill dan cara yang tentunya berbeda-beda tetapi tetap dalam koridor ataupun sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan” (Wawancara, 20 Maret 2021, Pukul 10.30 Wib, Masyarakat Desa Rambah Hilir)*

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat ditegaskan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir selalu memberikan pendapatnya dalam pembangunan yang akan dilaksanakan, selain itu untuk mengetahui pembangunan yang dibutuhkan oleh Desa, pihak Pemerintahan Desa juga memiliki kewenangan menyampaikan aspirasi rancangan pembangunannya tentunya sesuai dengan prosedur penyampaian aspirasi kepada Kepala Desa.

**Tabel V.13: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan”**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menjadi Motivasi	0 (0%)	14 (100%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Mampu Menggerakkan Pegawainya	0 (0%)	14 (100%)	0 (0%)	14 (100%)
3	Pemimpin yang Baik	14 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	14
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.13 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Menjadi Motivasi, Mampu Menggerakkan Pegawainya, Pemimpin yang Baik” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 14 orang (100%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” tidak ada responden membereikan penilaian atau tanggapan, dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dipaparkan dalam bentuk tabel di atas dapat dilihat bahwa masyarakat menilai bahwa Kepala Desa Rambah Hilir tidak hanya bisa memberikan motivasi, tetapi Kepala Desa Rambah Hilir juga bisa dijadikan mentor yang bisa memberikan arahan dan memiliki kemampuan dalam menggerakkan bawahannya untuk ikut ke dalam proses perencanaan program kerja yang sudah disusun dan disepakati secara bersama-sama.

Agar dapat memperkuat hasil dari wawancara yang diberikan kepada masyarakat di atas maka penulis perlu melakukan wawancara dengan Kepala Desa yang ada di Kecamatan Rambah Hilir, adapun yang menjadi informen dalam penelitian ini adalah Kepala Desa Rambah Hilir dan Kaur Pembangunan, untuk yang pertama penulis akan memaparkan hasil wawancara penulis dengan Kaur Pembangunan Desa Rambah Hilir, adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

*“Iya benar, Kepala Desa Rambah Hilir adalah sosok pemimpin yang bisa dinilai sebagai mentor yang cukup baik, karna beliau tidak hanya memberikan ide, tetapi juga bisa mempertanggung jawabkan proses kedepannya, dampak yang akan diberikan terhadap pembangunan yang akan dilakukan, dan jika ada kendala beliau memiliki cepat tanggap dalam memproses dan menyelesaikan permasalahan yang bisa menghambat pembangunan yang sedang dilaksanakan, Saya rasa sangat jarang untuk saat sekarang menemukan Kepala Desa seperti Bapak Romy Juliandra, SE ini” (Wawancara, 17 Desember 2019, Pukul 10.30 Wib, Kaur Pembangunan Desa Rambah Hilir).*

Selain hasil wawancara di atas, penulis juga akan memaparkan hasil wawancara dengan sekretaris Desa adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

*“Saya setuju dengan pendapat dari Kaur Pembangunan, karna Saya juga memiliki penilaian yang sama terhadap beliau, karna Kepala Desa Rambah Hilir mampu untuk menggerakkan bawahannya tanpa merasa tertekan, tetapi memang benar-benar dilakukan dengan penuh tanggung jawab, walaupun begitu jika kami menyalahi peraturan tetapi diberikan teguran ataupun sanksi.” Wawancara, 20 Maret 2021, Pukul 10.30 Wib, sekretaris Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat bahwa Kepala Desa Rambah Hilir merupakan mentor yang cukup baik, karna beliau tidak hanya memiliki perancangan program tetapi Kepala Desa Rambah Hilir ikut adil untuk langsung terjun ke lapangan dalam melakukan pembangunan, selain tugasnya memberikan koordinasi kepada bawahannya atau Staff Desa untuk menjalankan tugasnya atau dapat dikatakan memberikan perintah ke Staff, tetapi Kepala Desa Rambah Hilir selalu memberikan masukan ataupun memberikan jalan keluar terhadap kendala yang dihadapi oleh bawahannya.

**Tabel V.14: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Penelitian Indikator Ke Empat Yaitu Indikator Prakarsa**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memiliki Ide-Ide Dalam Penyusunan Program Kerja	4 (29%)	10 (71%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan	5 (36%)	9 (64%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		9	19	0	28
<b>Rata-Rata</b>		4	10	0	14
<b>Persentase</b>		29%	71%	0%	100%

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.14 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke empat yaitu “Prakarsa” memiliki dua sub indikator yaitu “Memiliki Ide-Ide Dalam Penyusunan Program Kerja, Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 10 orang (71%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” sebanyak 4 orang (29%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi ataupun jawaban secara keseluruhannya maka jawaban dominan dari masyarakat adalah cukup baik terkait prakarsa Kepala Desa Rambah Hilir dalam mengkoordinasikan bawahannya untuk melakukan pembangunan Desa. Kepala Desa Rambah Hilir dinilai aktif dalam memberikan ide-idenya terhadap rancangan pembangunan yang sesuai dengan kondisi daerahnya dan tentunya juga menjadi kebutuhan masyarakat.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indicator yang ke empat yaitu “Prakarsa” dimana seorang Kepala Desa Rambah Hilir yaitu

memiliki kreativitas yang baik dalam menyusun rencana pembangunan untuk kemajuan daerahnya, tidak hanya itu Kepala Desa Rambah Hilir sangat terbuka terhadap perkembangan di luar sana serta bisa menerima masukan dari bawahannya, jika masukan atau ide dari pegawai lebih bagus maka ide tersebut bisa dimasukkan ke dalam rancangan program pembangunan, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

## 5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja, adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan di dalam berorganisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, selain itu juga yang menjadi bagian disiplin kerja adalah ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Desa dan, Penerapan Sanksi Kepada Bawahan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada masyarakat sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini: **Tabel V.15:**

**Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Pertama “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Desa”**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Aturan Kerja	14 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Disiplin Kerja	6 (43%)	8 (57%)	0 (0%)	14 (100%)

3	Peraturan Tertulis Dalam Disiplin Kerja	11 (79%)	3 (21%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.16 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Desa” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Aturan Kerja, Disiplin Kerja, Peraturan Tertulis Dalam Disiplin Kerja” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Baik” yaitu sebanyak 14 orang (100%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan, dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil wawancara dengan masyarakat Desa Rambah Hilir, dapat diketahui bahwa responden dominannya memberikan jawabannya cukup baik terkait penerapan disiplin kerja di Kantor Desa Hilir, hal ini menandakan bahwa kedisiplinan yang diterapkan oleh Kepala Desa bisa dilaksanakan juga oleh pegawainya, baik dari tingkat kehadiran pegawai, ketepatan waktu masuk kerja dan pulang juga sesuai dengan waktu yang ditetapkan, selain itu tugas yang diberikan bisa diselesaikan dengan target pengerjannya.

Untuk melengkapi dari jawaban pegawai di atas maka penulis melakukan wawancara dengan Kepala Desa Rambah Hilir yaitu Kepala Desa Rambah Hilir, yang memiliki kewenangan membuat peraturan khususnya untuk mengatur bawahannya dan bertanggung jawab atas tindak tanduk yang dilakukan oleh bawahannya dalam ruang lingkup organisasi pemerintahan, peraturan yang dibuat tentunya bertujuan agar dapat sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, baik peraturan untuk waktu pelayanan atau jam

kerja yang dilakukan oleh pegawai, peraturan prosedur untuk memberikan pelayanan, cara, sika, dan tata karma pada saat melakukan pelayanan, target untuk menyelesaikan pekerjaan, dan pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku, untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Desa Rambah Hilir sebagai berikut:

*“Pastinya, Saya rasa setiap organisasi memiliki peraturan baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta, peraturan yang sering kita dengar yaitu seperti Standar Operasional Pelayanan atau SOP, di dalam SOP tercantum peraturan-peraturan yang harus di taati baik untuk Saya pribadi maupun untuk pegawai seperti standar jam kerja, sikap atau tingkah laku yang harus dilakukan oleh pegawai selaku aparatur pemerintahan, dan juga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, jika pegawai melanggar peraturan yang telah ditetapkan tentunya kita menindaklanjuti dengan memberikan sanksi berupa teguran ataupun memberikan surat peringatan, selain itu tidak hanya disiplin dalam waktu kerja tetapi juga disiplin dalam menyelesaikan program perencanaan pembangunan yang dilaksanakan, target yang sudah disepakati harus tercapai baik dari segi waktu penyelesaian, maupun dampak yang diberikan dari pembangunan bisa tercapai” (Wawancara, 18 Maret 2021, Pukul 13.30 Wib Kepala Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang penulis lakukan di lapangan bahwa di Kantor Desa Rambah Hilir memiliki Standar Operasional Prosedur untuk mengatur pegawainya dalam menjalankan tugas dan fungsi dan mencapai hasil yang maksimal, tetapi walaupun sudah adanya SOP ini, tetap saja kembali lagi dengan aparaturnya dalam melaksanakan peraturan tersebut, karna tentunya masih terdapat pegawai yang masih belum bisa sepenuhnya mengikuti peraturan dan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, disinilah peran dari seorang Kepala Desa untuk dapat mengaplikasikan peraturan dan juga bisa mengkoordinasikannya kepada bawahan agar dapat mengikuti dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya untuk melengkapi hasil wawancara di atas maka penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Romi Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir, terkait dengan Standar Operasional Prosedur untuk menyelenggarakan pemerintahan desa

hususnya dalam menjalankan pembangunan Desa, serta apakah SOP dari Desa untuk lebih jelasnya berikut penulis paparkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir:

*“Ya, untuk menindak lanjuti peraturan yang dibuat oleh Pemerintahan Desa, tentunya Saya membuat peraturan desa untuk melaksanakan pembangunan dengan tidak melanggar peraturan daerah yang berlaku, karena untuk peraturan, tentunya kita mengkaji dan menyesuaikan kondisi yang ada di desa masing masing”(Wawancara, 18 Maret 2021, Pukul 10.30 Wib, Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang penulis lakukan di lapangan, bahwa Pemerintahan Desa juga memiliki peraturan dengan menindaklanjuti dari Pemerintahan Desa yang sudah dikoordinasikan kepada setiap Desa, jadi untuk menjalankan tugasnya dalam menyelenggarakan pembangunan, pihak Desa tetap melihat pedoman atau mengacu dari Peraturan yang dibuat oleh Kecamatan dan mengaplikasikanya dan menyesuaikan dengan yang dibutuhkan Desa yang dirangkum dalam bentuk Peratruan Desa, secara prosedurnya pihak Desa memiliki tugas untuk menetapkan SOP untuk Pemerintahan Desa, serta melakukan koordinasi dalam penyelenggaraan sarana dan prasarana kepada masing-masing Desa, melakukan pengawasan terhadap berjalannya pelaksanaan pembangunan, serta melakukan evaluasi terhadap setiap penyelenggaraan pemerintahan Desa, jadi koordinasi dan kerjasama merupakan kewenangan kecamatan dan Desa, maka dari itu kerjasama juga harus disinkronisasi agar tujuan dari pembangunan bisa mencapai dengan baik dan terbuka.

**Tabel V.16: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Penerapan Sanksi Kepada Bawahan”**

No	Sub Indiator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memberikan Sanksi	4 (29%)	10 (71%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Jenis Sanksi	12 (86%)	2 (14%)	0 (0%)	14 (100%)

3	Adil	14 (29%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
<b>Persentase</b>		<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.16 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Penerapan Sanksi Kepada Bawahan” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Memberikan Sanksi, Jenis Sanksi, Adil” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada kategori “Baik” yaitu sebanyak 14 orang (100%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” tidak ada responden yang memberikan tanggapan atau penilaian, dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang dipaparkan dalam bentuk tabel dapat dijelaskan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir menegakkan peraturan seperti pemberian sanksi kepada bawahan yang tidak mengikuti peraturan yang berlaku seperti Standar Operasional Prosedur yang didalamnya mengatur tentang system pemerintahan yaitu waktu dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bertindak dengan jujur, menyelesaikan program pembangunan dan sesuai dengan rincian perencanaan yang sudah ditetapkan.

Untuk melengkapi pernyataan di atas terkait penegakkan sanksi yang diberikan oleh Kepala Desa terhadap bawahannya, penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris Desa Rambah Hilir untuk mengetahui apakah ada sanksi yang diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, serta jenis sanksi yang diberikan, sekaligus penulis ingin mengetahui bagaimana dengan Kepala Desa yang tidak bisa menyelesaikan pembangunan sesuai dengan target yang direncanakan:

*“Tentu saja, kita menegakkan peraturan termasuk memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, adapun jenis sanksi yang diberikan tentunya sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, ada yang hanya diberikan teguran secara*

*langsung, dan ada yang diberikan surat peringatan satu sampai dengan peringatan ke tiga, jika sudah mendapatkan peringatan yang ke tiga kali tentunya harus dihentikan secara hormat maupun secara tidak hormat, sama hal yang dilakukan kepada Kepala Desa yang tidak bisa menjalankan roda pemerintahannya dengan cukup baik, jika tidak ada perkembangan selama pemerintahannya maka perlu di evaluasi dan harus dikatehui yang menjadi penyebabnya, jika kesalahannya berada pada tindakan hukum seperti ketidakjujuran dalam penggunaan dana sehingga terjadinya mandeg dalam pembangunan, maka perlu adanya tindak tegas secara hukum juga” (Wawancara, 18 Maret 2021, Pukul 13.30 Wib, Sekretaris Desa Rambah Hilir).*

Sesuai dari hasil wawancara serta hasil observasi penulis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir memberikan sanksi kepada bawahannya yang tidak bisa mengikuti peraturan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun menjalankan program pembangunan, adapun sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan, dimulai dari sanksi administrasi yang berupa peringatan, hingga pelanggaran sudah sering terjadi maka dapat dilakukannya pemberhentian terhadap oknum, dan apabila pelanggarannya ada keterkaitannya dengan pelanggaran hukum maka akan ditindak secara hukum juga.

Untuk dapat menegaskan dari hasil wawancara di atas maka penulis juga melakukan wawancara dengan Kaur Pemerintahan, penulis ingin menanyakan pemberian sanksi kepada Kepala Desa yang kurang baik dalam melakukan pembangunan Desa dan menjalankannya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, berikut hasil wawancara penulis dengan Kaur Pemerintahan:

*“Ada, tentunya ada sanksi yang diberikan oleh Kepala Desa, khususnya kepada Kepala Desa yang tidak bisa mencapai target dalam pengerjaan pembangunan Desa, sanksi yang diberikan seperti sanksi administrasi seperti memberikan teguran atau surat peringatandan sanksi pidana jika pelanggaran yang dilakukan ada keterkaitannya dengan hukum, disamping itu jika Pemerintahan Desa tidak bisa menggunakan dana desa dengan optimal dalam arti kata masih banyak dana yang tersisa sedangkan pembangunan yang dibutuhkan belum terlaksana, maka akan diberikan punishman, dengan cara dana itu dikembalikan, dan anggaran dana selanjutnya akan dikucurkan dalam jumlah yang lebih sedikit dari tahun yang sebelumnya” (Wawancara, 18 Maret 2021, Pukul 10.45 Wib Kaur Pemerintahan Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan, bahwa jawaban yang diberikan Sekretaris Desa sama dengan hasil wawancara Kaur Pemerintahan Rambah Hilir, dalam hal ini ditegaskan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir memang benar melakukan pemberian sanksi kepada bawahannya termasuk di dalamnya adalah Kepala Desa yang tidak bisa bekerja sama dalam melakukan pembangunan dengan optimal, adapun jenis sanksi yang diberikan sesuai jenis pelanggaran yang dilakukan.

**Tabel V.17: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Penelitian Indikator Ke Lima Yaitu Indikator Disiplin Kerja**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Desa	10 (71%)	4 (29%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Penerapan Sanksi Kepada Bawahan	10 (71%)	4 (29%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.17 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke lima yaitu “Disiplin Kerja” memiliki dua sub indikator yaitu “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Desa, Penerapan Sanksi Kepada Bawahan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Baik” yaitu sebanyak 10 orang (77%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Baik” sebanyak 4 orang (29%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan dari hasil tabel rekapitulasi di atas yang merupakan tanggapan yang diberikan oleh masyarakat dapat dilihat jawaban yang dominanya berada pada kategori baik, hal ini dikarnakan bahwa Kepala Desa sudah menjalankan tugasnya yaitu memberikan sanksi

kepada bawahannya yang sudah melanggar peraturan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun dalam menjalankan pembangunan Desa.

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indikator yang ke lima yaitu “Disiplin Kerja”, yang di dalamnya terdapat dua poin penilaian yaitu Penerapan disiplin kerja di kantor Desa Rambah Hilir, dan juga penerapan sanksi kepada bawahan, yang ke dua poin ini mendapatkan nilai baik, jadi dapat dilihat kinerja dari Kepala Desa dalam menegakkan kedisiplinan dan membawa bawahannya untuk mengikuti peraturan sudah dinilai berhasil, tetapi berdasarkan hasil observasi penulis masih ada pegawai yang belum bisa menaati peraturan yaitu ketepatan waktu dalam bekerja, selain itu untuk Staff Desa yang berkoordinasi kepada Kepala Desa dalam melakukan pembangunan Desa belum dikatakan baik karna masih ada pembangunan yang belum terselenggara dengan optimal seperti, jalan yang masih banyak dalam keadaan rusak dan memang perlu untuk segera dilakukannya perbaikan, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

## **6. Kerja Sama**

Kerja sama, adalah merupakan kemampuan antar individu atau kelompok untuk membina hubungan dengan individu lainnya dalam rangka menyelesaikan tugas.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Profesional Dalam Bekerja dan, Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada masyarakat sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

**Tabel V.18: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden masyarakat Terhadap Sub Indikator Pertama “Profesional Dalam Bekerja”**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Profesional	2 (14%)	12 (86%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Bentuk Profesional	11 (79%)	3 (21%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>36</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>50%</b>	<b>57%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.18 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Profesional Dalam Bekerja” memiliki 2 pertanyaan yaitu “Profesional dan, Bnetuk Profesional” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 12 orang (86%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 2 orang (14%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan masyarakat K Desa Rambah Hilir dengan cara dipaparkan dalam bentuk tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai menilai Kepala Desa Rambah Hilir sudah bekerja dengan professional. Profesionalisme Kepala Desa berawal dari keberdayaan organisasi Desa dalam menjalankan tugas tugas pokok dan fungsinya, artinya semakin banyak ruang lingkup tugas pokok dan fungsi Desa maka sesungguhnya beban kerjanya semakin bertambah, beban kerja Kepala Desa dapat diukur dari jumlah kewenangan yang diberikannya dari camat sebagai titik awal mengenai ruang lingkup pekerjaan yang ditanganinya.Ukuran profesionalisme

Kepala Desa diukur dari perspektif keberhasilan menjalankan tugas pokok dan fungsi yaitu keberhasilan dalam Pemerintahan, keberhasilan dalam pelayanan publik, dan keberhasilan dalam pemberdayaan masyarakat, dan yang tidak kalah pentingnya adalah keberhasilan dalam melaksanakan pembangunan ini yang kemudian menjadi indikator pencapaian profesionalisme.

Untuk melengkapi dari jawaban pegawai di atas maka penulis melakukan wawancara dengan Kepala Desa Rambah Hilir penulis ingin menanyakan bagaimana tingkat profesional yang dilakukan oleh seorang Kepala Desa khususnya dalam proses pelaksanaan pembangunan di Desa Rambah Hilir, untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Desa sebagai berikut:

*“Harus professional, karna bagaimanapun pelaksanaan pembangunan merupakan salah satu tanggung jawab Saya, pembangunan yang dilaksanakan harus adil dan merata, dengan melaksanakan pembangunan yang adil inilah merupakan salah satu bentuk profesionalitas Saya dalam memimpin daerah ini, hal ini juga agar tidak menimbulkan indikasi bahwa Saya pilih kasih dalam pelaksanaan pembangunan, jadi Saya harus melaksanakan pembangunan kepada setiap Desa dan menyisir daerah Desa yang perlu diadakannya pembangunan, diharapkan kedepannya Saya bisa meningkatkan profesionalitas dan kinerja Desa agar daerah ini bisa berkembang dengan pesat”  
(Wawancara, 18 Maret 2021, Pukul 13.30 Wib, Kepala Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang penulis lakukan di lapangan bahwa Kepala Desa memiliki tingkat kinerja yang cukup bagus, dilihat dari profesionalitasnya dalam membangun daerah secara adil. Pembangunan Desa yang dilakukan oleh Pemerintahan Desa dilaksanakan secara merata, sesuai pembangunan yang dibutuhkan oleh Desa tersebut, tetapi berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan, masih terdapat pembangunan yang belum dilaksanakan sesuai yang dibutuhkan oleh Desa.

Selanjutnya untuk melengkapi hasil wawancara di atas, maka penulis juga melakukan wawancara dengan Kaur Pembangunan Desa Rambah Hilir, penulis ingin menanyakan bagaimana profesionalitas dari kinerja Kepala Desa Rambah Hilir khususnya dalam

melakukan pembangunan infrastruktur di Desa Rambah Hilir, berikut penulis paparkan hasil wawancara kaur Pembangunan Desa Rambah Hilir:

*“Jika dilihat dari kinerja Kepala Desa Rambah Hilir dalam pembangunan infrastruktur ini sudah cukup professional, bisa kita lihat dari keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan yang sudah diselenggarakan , namun memang ada beberapa pembangunan yang belum sesuai dengan yang kami ajukan sebagai rancangan pembangunan pada tahun lalu” (Wawancara, 20 Maret 2021 Pukul 10.30 Wib, Kaur Pembangunan Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan wawancara serta observasi penulis di lapangan bahwa Kepala Desa sudah melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu melakukan pembangunan secara adil dan merata, yang dapat diartikan pelaksanaan pembangunan secara adil adalah bahwa pembangunan yang dilaksanakan bukan dilakukan dengan cara disamaratakan antara desa satu dengan desa lainnya, tetapi dengan melihat pembangunan yang dibutuhkan oleh Desa tersebut, seperti di Desa Rambah Hilir membutuhkan pembangunan jalan atau semenisasi, maka dari itu tidak mungkin kita memberikan atau memperlakukan hal yang sama sedangkan Desa tersebut.

**Tabel V.19: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan”**

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Melibatkan Pegawai dalam Mencari Solusi	4 (29%)	10 (71%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Menerima Kritikan Dari Bawahan	6 (43%)	8 (57%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>21%</b>	<b>64%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.19 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan” memiliki 2 pertanyaan yaitu “Melibatkan Pegawai dalam Mencari Solusi, Menerima Kritikan Dari Bawahan ” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 10 orang (71%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 4 orang (29%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Selanjutnya berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa dominannya, masyarakat memberikan tanggapan cukup baik, artinya bahwa Kepala Desa Rambah Hilir selalu melibatkan pegawai dalam memecahkan suatu persolahan atau masalah yang menyebabkan terkendalanya suatu pembangunan yang belum bisa diselesaikan sesuai yang ditargetkan, tidak hanya itu pegawai memiliki kebebasan dalam memberikan suara atau menyampaikan pendapatnya terkait ide-ide dalam pelaksanaan pembangunan Desa di Desa Rambah Hilir.

Untuk melengkapi pernyataan di atas yaitu terkait hasil tanggapan masyarakat bahwa Kepala Desa Rambah Hilir memiliki keterbukaan terhadap pegawainya dan memberikan hak suara kepada pegawai untuk memberikan pendapatnya dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau memberikan ide-ide untuk pelaksanaan pembangunan, maka penulis melakukan wawancara dengan Kepala Desa Rambah Hilir, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suara atau pendapat pegawai untuk dijadikan solusi dalam penyelesaian masalah khususnya dalam pembangunan Desa Rambah Hilir, berikut penulis paparkan hasil wawancara dengan beliau:

*“Sangat berpengaruh, karna tentunya didalam menjalankan tugas dan fungsi ini Saya tidak bisa melakukan sendiri, dan memang tidak bisa dipungkiri bahwasanya Saya sangat membutuhkan kerja sama yang baik dengan pegawai agar bisa menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban Saya, termasuk dalam penyelenggaraan pembangunan, dalam hal ini Saya membutuhkan teman untuk bertukar fikiran agar pembangunan ini bisa berjalan lancar, dan apabila ada kendala dalam pelaksanaannya maka Saya selalu*

*berembuk atau berdiskusi untuk mencari solusi bersama sama, agar permasalahan tersebut bisa diselesaikan dengan segera” (Wawancara, 18 Maret 2021, Pukul 13.30 Wib, Kepala Desa Rambah Hilir).*

Sesuai dari hasil wawancara serta hasil observasi penulis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir memberikan kebebasan kepada pegawainya untuk memberikan pendapatnya terkait dalam pelaksanaan pembangunan, baik itu memberikan ide yang terkait dengan perkembangan pembangunan, maupun memberikan saran atau solusi terhadap permasalahan pembangunan yang sedang terjadi.

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut penulis juga melakukan wawancara dengan Kaur Pembangunan Desa Rambah Hilir, penulis ingin menanyakan bagaimana Kepala Desa Rambah Hilir membangun komunikasinya terhadap setiap Staffnya agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam melaksanakan pembangunan, berikut hasil wawancara penulis dengan Kaur Pembangunan Desa Rambah Hilir

*“Selama ini Kepala Desa Rambah Hilir sudah cukup bagus dalam membangun komunikasi kepada bawahannya dengan caraling bertukar informasi ataupun pikiran, jika ada permasalahan di dalam pelaksanaan pembangunan maka kita bersama-sama untuk mencari solusi, karna bagaimanapun kerjasama sangat dibutuhkan dalam membangun daerah ini.” (Wawancara, 20 Maret 2021, Pukul 10.00 Wib, Kaur Pembangunan.)*

Berdasarkan dari hasil wawancara serta observasi penulis di lapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam pelaksanaan pembangunan Desa, Kepala Desa Rambah Hilir melibatkan bawahannya untuk ikut dalam memberikan ide atau saran apabila ada permasalahan dalam pembangunan, keberhasilan suatu pembangunan dikarenakan adanya kerja sama yang dilakukan antara pemimpin dan bawahannya, sehingga jika tercipta komunikasi yang bagus maka pembangunan yang dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang sudah menjadi target dalam perencanaan pembangunan.

**Tabel V.20: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Penelitian Indikator Ke Enam Yaitu Indikator Kerja Sama**

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Profesional Dalam Bekerja	6 (43%)	8 (57%)	0	14
2	Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan	3 (21%)	9 (64%)	0	14
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.20 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke enam yaitu “kerja Sama” memiliki dua sub indikator yaitu “Profesional Dalam Bekerja, Menerima Masukan, Saran dan Ide-Ide Dari Bawahan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 8 orang (57%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” sebanyak 6 orang (43%), dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Selanjutnya berdasarkan dari hasil tabel rekapitulasi di atas, secara keseluruhannya jawaban yang paling dominan adalah berada pada kategori “Cukup Baik” dimana hal ini menggambarkan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir sudah professional dalam menjalankan tugasnya sebagai Kepala Desa yaitu salah satunya melakukan pembangunan Desa di Desa Rambah Hilir, mengapresiasi saran ataupun ide-ide dari bawahannya dalam pelaksanaan pembangunan, walaupun tidak semua ide dapat diterima.

Setelah dilakukan pengumpulan data wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indicator yang ke enam yaitu “Kerja Sama” dimana seorang Kepala Desa Rambah Hilir melakukan kerja sama baik dengan pegawai maupun setiap Staff Desa untuk melakukan pembangunan Desa di

Desa Rambah Hilir, kesimpulan ini tentunya didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

## 7. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah kemampuan pemberi kebijakan dalam menyelesaikan sebuah hasil tugas setiap harinya atau dalam pengertian lain, kuantitas adalah ukuran untuk jumlah dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Jadi dari beberapa tugas dan fungsi yang menjadi kewajiban sebagai Kepala Desa, berapa tugas yang sudah terlaksana dan berapa tugas yang belum dilaksanakan.

Di dalam indikator ini terdiri dari dua sub indikator yaitu Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu, Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding. Setiap sub indikator masing-masing ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada masyarakat sebagai responden yang penulis pilih.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

**Tabel V.21: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Pertama “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu”**

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan	2 (14%)	12 (86%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Program yang Berhasil Dilaksanakan	7 (50%)	7 (50%)	0 (0%)	14 (100%)
3	Program Kerja yang Belum Terlaksana	1 (7%)	13 (93%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>21%</b>	<b>79%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.21 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Program yang Berhasil Dilaksanakan, Program Kerja yang Belum Terlaksana” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 12 orang (86%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” dapat diperoleh hasil rata-rata 2 orang (14%) dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dilihat dari hasil Kuesioner yang dipaparkan dalam bentuk tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Masyarakat dominannya memberikan penilaian cukup baik terhadap kinerja dari Kepala Desa Rambah Hilir dalam melaksanakan program pembangunan Desa yang menjadi salah satu tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang Kepala Desa, program bisa dinilai berhasil apabila dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dari beberapa program pembangunan memang sudah ada yang selesai dengan waktu yang telah ditetapkan, namun masih ada pembangunan yang belum tercapai sesuai dengan target seperti semenisasi jalan Desa.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari masyarakat Desa Rambah Hilir diatas, maka penulis akan mencari informasi lebih lanjut dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Kepala Desa Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang pertama yaitu program kerja apasaja yang sudah terlaksana dan juga yang belum dilaksanakan dengan baik, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Desa Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

*“Untuk melakukan program kerja yaitu seperti pembangunan infrastruktur tentunya kita sudah mengusahakannya dengan optimal, namun memang didalam pengerjaannya di lapangan tentunya ada yang menjadi penghambat sehingga pembangunan tersebut tidak bisa selesai dengan tepat waktu, seperti pembangunan jalan, yang harus perlu diketahui tidak semua jalan menjadi*

*tanggung jawab Kepala Desa seperti jalan Kecamatan, Kabupaten, hal ini tentunya merupakan tanggung jawab dari pusat, walaupun kita mengajukan kepada pusat, namun kita harus sabar menunggu tindakan untuk diperbaiki, selain itu yang menjadi penghambat dalam melaksanakan pembangunan adalah kurangnya anggaran, dan kurangnya sumber daya manusia dalam pengerjaan di lapangan, dan perlu juga diketahui bahwa seluruh aktivitas pengerjaan pembangunan yang ada di wilayah Desa itu dikoordinasikan dengan masing-masing pemerintahan Desa, Saya berperan sebagai pengawas sekaligus melakukan pembinaan agar proses pembangunan dapat berjalan daengan baik dan tentunya merata disetiap wilayah pedesaan Rambah Hilir” (Wawancara, 18 Maret 2021, Pukul 13.30 Wib, Kepala Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan dapat dilihat bahwa Kepala Desa Rambah Hilir sudah berusaha untuk melaksanakan program kerja untuk lebih optimal, tetapi tentunya di dalam pelaksanaannya di lapangan tentunya ada beberapa yang menjadi penghambat sehingga dapat memperlambat dalam penyelesaian pembangunan, seperti cuaca yang tidak mendukung, dan terbatasnya sumber daya manusia untuk pengerjaan di lapangan.

Untuk mengetahui lebih lanjut terkait program kerja Kepala Desa Rambah Hilir yaitu salah satunya adalah pembangunan Desa apakah sudah terlaksana secara menyeluruh atau belum, maka penulis melakukan wawancara dengan dengan Bapak Romi Juliandar, SE selaku Kepala Desa Rambah Hilir, adapun hasil wawancaran penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

*“Program pembangunan Desa ini tentunya belum terlaksana secara menyeluruh, karna ada beberapa program yang dominan dan harus disegerakan untuk di selesaikan seperti pembangunan jalan Desa, karena banyaknya jumlah titik kerusakan pada jalan, maka tentunya kita akan memilih jalan yang mengalami kerusakan parah dan dikhawatirkan akan membahayakan bagi pengguna jalan, dan untuk perbaikan jalan yang lain akan kita usahakan selesai sesuai dengan waktu yang ditargetkan, dan tugas Kepala Desa adalah mengawasi pelaksanaan pembangunan yang ada di setiap Desa termasuk pembangunan yang ada di Desa Rambah Hilir” (Wawancara, 20 Maret 2021 , Pukul 10.30 Wib, Romi Juliandra, SE Kepala Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan hasil wawancara yang disertakan hasil observasi penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa pihak Pemerintahan Desa khususnya Desa Rambah Hilir ini memilah terlebih dahulu pembangunan apasaja yang harus segera diselesaikan seperti pembangunan

jalan, tentunya tidak bisa dilaksanakan secara serentak, karna pastinya harus ada sumber daya manusia serta anggaran yang cukup untuk melakukan pembangunan secara keseluruhan.

**Tabel V.22: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Sub Indikator Ke Dua “Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding”**

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memberikan Tugas Sesuai dengan Kemampuan	0 (0%)	14 (100%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Jumlah Pegawai Mencukupi	6 (43%)	8 (57%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>21%</b>	<b>79%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.22 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Ke dua yaitu “Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding” memiliki 2 pertanyaan yaitu “Memberikan Tugas Sesuai dengan Kemampuan, Jumlah Pegawai Mencukupi” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Baik” yaitu sebanyak 14 orang (100%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” tidak ada responden memberikan penilaian atau tanggapan, dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan masyarakat terhadap sub indicator ke dua yaitu jumlah pegawai dan beban kerja yang diberikan sebanding, jawaban dominannya adalah cukup baik hal ini menandakan bahwa jumlah pegawai sudah

cukup sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan tidak adanya tumpang tindih tugas dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai.

Untuk melengkapi hasil penelitian yang telah penulis dapatkan dari masyarakat Desa Rambah Hilir diatas, maka penulis akan melengkapinya dengan melakukan wawancara langsung dengan informen kunci pada penelitian ini yaitu dengan Kepala Desa Rambah Hilir, adapun tujuan dilakukannya wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait item pertanyaan yang ke dua yang terkait jumlah pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dan adapun hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Desa Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

*“Tentun saja, setiap satu orang pegawai memiliki satu jabatan dan memiliki tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidang yang menajdi tanggung jawabnya, itulah guna adanya struktur organisasi, disanakan sudah sangat jelas ditentukan jabatan dan tugas-tugasnya, dan tidak boleh adanya rangkap jabatan agar tanggung jawab bisa dilaksanakan dengan baik dan tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal, secara kuantitas Pemerintahan Kecamatan Rambah Hilir sudah cukup terpenuhi yaitu 15 orang, dan untuk kualitas kita sudah cukup baik namun memang harus melakukan peningkatan lagi, dan untuk melakukan pembangunan tentunya sudah ada bidangnya yang akan mengurus dan bertanggung jawab di dalam pelaksanaannya di lapangan, dan tugas Saya hanya melakukan koordinasi serta mengawasi dalam pelaksanaan program kerja(Wawancara, 18 Maret 2021 Pukul 13.30 Wib, Kepala Desa Rambah Hilir).*

Berdasarkan dari hasil wawancara serta hasil observasi penulis di lapangan bahwa Pemerintahan Desa Rambah Hilir memang memiliki jumlah pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan, apabila program kerja belum bisa terlaksana dengan baik hal ini tentunya yang perlu dibenahi adalah kualitas setiap pegawainya yang haru mengetahui tugas yang menajdi tanggung jawabnya.

**Tabel V.23: Hasil Rekapitulasi Dari Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Penelitian Indikator Ke Tujuh Yaitu Indikator Kuantitas Pekerjaan**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	

1	Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu	3 (21%)	11 (79%)	0 (0%)	14 (100%)
2	Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding	3 (21%)	11 (79%)	0 (0%)	14 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Persentase</b>		<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2020*

Dari tabel V.24 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke tujuh yaitu “Kuantitas Pekerjaan” memiliki dua sub indikator yaitu “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu, Jumlah Pegawai dan Beban Kerja yang Diberikan Sebanding” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Cukup Baik” yaitu sebanyak 14 orang (100%), selanjutnya yang menjawab kategori “Baik” tidak ada responden memberikan penilaian atau tanggapan, dan untuk kategori “Kurang Baik” tidak ada responden yang memberikan penilaian atau tanggapan.

Dengan hasil rekapitulasi yang didapatkan pada tabel diatas, maka jawaban yang paling dominan dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden masyarakat adalah kategori “Cukup Baik” hal ini menandakan bahwa jumlah pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga tugas dan tanggung jawab bisa dilaksanakan dengan optimal.

Setelah dilakukan pengumpulan data wawancara, observasi, dan juga data sekunder yang telah disajikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk pembahasan indicator yang ke tujuh yaitu “Kuantitas Pekerjaan” program kerja dalam pembangunan setiap wilayah Desa Rambah Hilir sudah cukup terlaksana, tetapi di dalam pelaksanaannya di lapangan tentunya masih terdapat kendala-kendala yang menjadi terhambatnya pembangunan, sehingga pembangunan tidak bisa diselesaikan sesuai dengan target, kesimpulan ini tentunya

didapatkan berdasarkan hasil atau pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh responden penulis di lapangan.

Setelah keseluruhan hasil kuesioner telah disajikan pada masing-masing pembahasan indikator pertama hingga indikator ke tujuh, maka penulis akan membuat rekapitulasi antara jawaban-jawaban dari masing-masing indikator tersebut, hasil rekapitulasi ini nantinya akan menghasilkan kesimpulan yang memberikan jawaban dari penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Kepala Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu Rekapitulasi yang dilakukan adalah dengan cara melakukan pembagian dan pengambilan nilai rata-rata dari total keseluruhan jawaban yang telah terkumpul pada pembahasan skripsi sebelumnya, dengan diambilnya nilai rata-rata dan persentase dari masing-masing jawaban per indikatornya, maka penulis akan mendapatkan kesimpulan jawaban mana yang paling dominan diberikan oleh masyarakat Desa Rambah Hilir yang menilai kinerja Kepala Desa untuk menjalankan tugasnya dalam melakukan pembangunan Desa Di Desa Rambah Hilir, selanjutnya untuk menjawab hasil dari penelitian ini, penulis akan paparkan tabel rekapitulasi sebagai berikut:

**C. Rekapitulasi Hasil Penelitian Yang Berjudul Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**

**Tabel V.24 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Analisis Kinerja Kepala Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**

No	Indikator	Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Keterampilan Kerja	10 (35%)	18 (64)	0 (0%)	28 (100%)
2	Kualitas Kerja	8 (29%)	20 (71%)	0 (0%)	28 (100%)
3	Tanggung Jawab	14 (50%)	15 (54%)	0 (0%)	28 (100%)
4	Prakarsa	9 (32%)	19 (68%)	0 (0%)	28 (100%)
5	Disiplin Kerja	20 (71%)	8 (29%)	0 (0%)	28 (100%)
6	Kerja Sama	9 (32%)	17 (61%)	0 (0%)	28 (100%)
7	Kuantitas Pekerjaan	6 (21%)	22 (79%)	0 (0%)	28 (100%)
<b>Jumlah</b>		<b>77</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>196</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>11</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
<b>Persentase</b>		<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Berdasarkan data pada tabel V.24 di atas serta hasil pengamatan penulis di lapangan secara langsung, maka dapat dijelaskan bahwa dari responden masyarakat memperoleh hasil tanggapan yang di dominansi pada jawaban kategori “Cukup Baik” yaitu dengan rata-rata 17 orang (61%), di ikuti dengan jawaban pada kategori “Baik” dengan rata-rata 11 orang (39%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Baik”.

Degan demikian, maka kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini dimana pelaksanaannya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada masyarakat Desa Rambah Hilir, dan jawaban paling dominan yang diberikan masyarakat dari total keseluruhan jawaban adalah jawaban pada kategori “Cukup Baik” dimana adapun alasan dihasilkannya jawaban ini tentu saja berdasarkan fakta dilapangan, dimana ada beberapa indikator yang memang sudah dianggap cukup baik oleh pegawai, tetapi beberapa point indikator lainnya masih dianggap belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, contohnya adalah pada pembahasan kuantitas pekerjaan khususnya pada bagian program kerja diselesaikan tepat waktu, hal ini belum terlaksana dengan baik dan diakui oleh Pemerintah Desa Rambah Hilir, sementara beberapa indikator lain, seperti keterampilan kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, dinilai pada indikator ini cukup baik oleh pegawai.

Pada point pembahasan disetiap indikator sebelumnya, adapun pembahasan yang dianggap telah dilakukan atau sudah dilaksanakan oleh Kepala Desa Rambah Hilir dalam melaksanakan tugasnya yaitu pembangunan Fisik Desa kepada bawahan baik pegawai maupun setiap indikator yang membahas tentang Disiplin Kerja, dimana dari 18 orang sampel yang penulis berikan kuesioner, sebanyak 14 orang responden mengatakan bahwa Kepala Desa Rahmah Hilir dinilai memiliki kedisiplinan dalam bekerja, dan hal ini dikarnakan bahwa Kepala Desa Rambah Hilir bisa membina pegawainya untuk ikut disiplin waktu dan juga disiplin dalam menyelesaikan tugas atau program kerja yang sudah dirancang dan disepakati bersama, selain itu Kepala Desa juga memberikan sanksi kepada pegawai yang mematuhi peraturan dan tidak bisa disiplin dalam bekerja, selain itu bagi pegawai Desa yang merupakan bawahan dari Kepala Desa juga diberikan sanksi jika tidak bisa menyelesaikan program pembangunan sesuai dengan cara optimal.

Selanjutnya pada pembahasan ini penulis akan menyajikan tentang faktor penghambat yang dialami oleh Kepala Desa dalam menjalankan tugasnya yaitu melakukan pembangunan

fisik Desa Kecamatan Rambah Hilir, berikut hambatan-hambatan yang penulis paparkan berikut ini:

#### **D. Faktor Penghambat Dalam Pembangunan Fisik Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**

Dalam melaksanakan pembangunan di Desa Rambah Hilir, tentunya Kepala Desa Rambah Hilir mengalami beberapa kendala dalam prosesnya, untuk lebih jelasnya maka penulis akan menyajikannya pada point-point dibawah ini:

1. Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh Kepala Desa Rambah Hilir, kendala yang dihadapi selama ini dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam membimbing bawahannya dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya dalam melaksanakan program seperti pembangunan dikarenakan terbatasnya waktu untuk memberikan arahan kepada setiap bawahannya seperti Staff Desa, sehingga Kepala Desa tidak bisa maksimal bisa membimbing Staff Desa untuk melaksanakan program kerjanya.
2. Terbatasnya sumber daya manusia pelaksana di lapangan untuk melakukan pembangunan di Desa Rambah Hilir, sehingga pembangunan sering terkendala dan mengakibatkan pembangunan tidak bisa diselesaikan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.
3. Kinerja antara pemerintah desa, kecamatan, dan pusat seringkali terhambat dikarenakan hal penyusunan anggaran yang tidak disetujui.
4. Dalam proses Pembangunan sering terjadi masalah cuaca yang tidak bagus dalam melaksanakan pembangunan di Desa tersebut.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis daya yang telah dilakukan mengenai Analisis Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, maka penulis membuat kesimpulan dari saran agar bisa dijadikan perbaikan untuk masa yang akan datang:

1. Untuk indikator Keterampilan Kerja yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Pengalaman Kerja Kepala Desa Dalam Memimpin” dan “Kemampuan dalam Membimbing Bawahan pada kategori “Cukup Baik”
2. Untuk indikator Kualitas Pekerjaan” yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Pelaksanaan Pembangunan Di Desa” dan “Hasil Pembangunan Sesuai Dengan Harapan” berada pada kategori “Cukup Baik”
3. Untuk indikator Tanggung Jawab yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Bertanggung Jawab Terhadap Proses Pelaksanaan Program” dan “Melakukan Evaluasi Terkait Proses Pembangunan” berada kategori “Cukup Baik”.
4. Untuk indikator Prakarsa yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Memiliki Ide-Ide dalam Menyusun Program Kerja Di Desa” dan “Mampu Menjadi Mentor Bagi Bawahan dalam Menjalankan Tugas” berada pada kategori “Cukup Baik”
5. Untuk indikator Disiplin Kerja yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Penerapan Disiplin Kerja Di Kantor Desa” dan “Penerapan Sanksi Kepada Bawahan” berada pada kategori “Baik”
6. Untuk Indikator Kerja Sama yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Profesional Dalam Bekerja berada pada kategori “Cukup Baik”

7. Untuk indikator Kuantitas Pekerjaan yang meliputi sub indikator di antaranya adalah “Program Kerja Diselesaikan Tepat Waktu” dan “Jumlah Pegawai dan Beban Kerja Sebanding” berada pada kategori “Cukup Baik”

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam Kinerja kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu yang mana dapat dilihat dari tujuh indikator penelitian bahwa kinerja yang dijalankan oleh kepala desa sudah terlaksana dengan “cukup baik” sehingga proses pelaksanaan pembangunan yang ada di Desa Rambah Hilir bisa berjalan dengan baik sehingga dari hasil pembangunan yang dilakukan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat desa Rambah Hilir dan dapat meningkatkan perekonomian masyarakat yang ada di Desa Rambah Hilir tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang penulis buat di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak Pemerintahan Desa khususnya Kepala Desa Rambah Hilir yang memiliki tugas dalam pembangunan kepada Kepala Desa Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir. Adapun sarana yang akan penulis berikan kepada Kepala Desa Rambah Hilir adalah sebagai berikut:

1. kepada kepala Desa Rambah Hilir sesuai dengan hambatan pertama, yaitu agar Kepala Desa bisa membuat jadwal khusus untuk melakukan pembinaan atau membimbing kepada setiap aparat Desa, agar bisa menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik.
2. Kepada Pemerintah Desa agar dapat meningkatkan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas, agar dapat melakukan pembangunan dengan optimal dan selesai tepat waktu.

3. Kepada Pemerintah Desa bisa mempertimbangkan kembali anggaran yang akan diajukan kepada Pemerintah Pusat agar bisa sesuai dengan jumlah pembangunan yang akan dilaksanakan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2014. *Politik Lokal dan Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Ancok, Djameludin, 2012. *Psikologi Kepimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Anwar, 2005, *Konsep Pembangunan Desa*. Jakarta: Gramedia
- Anggara,C Sahya, 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Pustaka Setia
- Andry, Hendry, 2015. *Prilaku dan Etika Administrasi Publik*. Marpoyan Tujuh.  
Pekanbaru.
- Anggara Sahya dan Sumatri, 2016. *Admnistrasi Pembangunan Teori dan Praktik*:  
Bandung, Pustaka Setia.
- Brantas, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan , Malayu S.P, 2006. *Manajmen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi  
Indrapura.
- Hardiyansyah, 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Gava Media. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., 2003. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta:BPFE.
- Hamin, Sufian, Indra Muchlis Adnan, 2005. *Administras dan Manajemen  
Pembangunan*. Multi Grafindo. Pekanbaru.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Selamba Empat.
- Manulung dan Manulung, Marihot, 2008. *Manajemen Personalialia*.Yogyakarta :

Gajah Mada University Press.

Nurman, 2015, *sterategi pembangunan Daerah. Pekanbaru*. Prestasi Pustaka.

Rachmaati, ike kusdyah. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Bumi Aksara.

Rachmaati, ike kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Bumi Aksara.

Riva'i Veithzal, Bachtiar, Amar Boy Rafli. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*

*dalam Organisasi*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.

Siagian, P sondang, 2003. *Filsafat Administrasi* : Jakarta.

Syaffie, H. Inu Kencana, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*

(SANKRI), Bandung.

Syafri, H. Wirman, 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.

Siagian, Sondang P. 2008. *Administrasi Pembangunan, konsep, dimensi dan*

*strateginya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Torang,Syamsir: 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung :Alfabeta.

Teryy,George,2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta :Pt, Bumi Aksara.

Usaman, Husaini, 2014. *Manajemen Teori, Prakti, Dan Riset Pendidikan*.



Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar Untuk Praktik dan Peneliti*

*Buku 1.* Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & Uhamka Press

Zulkifli, 2005. *Pengantar studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Pekanbaru: UIR Press

**Dokumentasi.**

Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 32 Tahun 2004 tentang: Pemerintahan Daerah

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 Tentang *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional.*

