



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

EFEKTIVITAS KINERJA PEMERINTAHAN DESA DALAM MEWUJUDKAN VISI MISI KEPALA DESA DI DESA JAYA KECAMATAN KUANTAN TENGAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Sapira Nurlita

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
Email : sapiranurlita@gmail.com

ABSTRAK

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas kinerja Pemerintahan desa dalam mewujudkan visi misi kepala desa jaya kecamatan kuantan tengah kabupaten kuantan singingi. metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan teknik wawancara terhadap informan yang dianggap berpotensi memberikan informasi terkait efektivitas kinerja pemerintahan desa dalam mewujudkan visi misi kepala desa jaya kecamatan kuantan tengah kabupaten kuantan singingi. Sedangkan teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan dua teknik dalam penelitian ini yaitu untuk pejabat adalah "purposive sampling" dan untuk masyarakat "snowball sampling". Berdasarkan dari hasil penelitian ini bahwa Efektivitas Kinerja Pemerintahan Desa dalam mewujudkan Visi Misi Kepala Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi Cukup Baik ada beberapa aspek yang belum berjalan dan perlu diperbaiki guna untuk mewujudkan visi misi Kepala Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci : Efektivitas dan Kerja

ABSTRACT

In general, this study aims to determine how the effectiveness of the performance of the village government in realizing the vision and mission of the Jaya Village Head, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency. The research method used is descriptive qualitative research method. Data collection techniques were carried out through observation and interview techniques with informants who were considered to have the potential to provide information related to the effectiveness of village government performance in realizing the vision and mission of the Jaya Village Head, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency. While the sampling technique in this study used two techniques in this study, namely for officials "purposive sampling" and for the community "snowball sampling". singingi Good enough, there are several aspects that have not been implemented and need to be improved in order to realize the vision and mission of the Jaya Village Head, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency.



Keywords: effectiveness and work

1. PENDAHULUAN

Desa adalah sebagai suatu kesatuan hukum, di mana bertempat tinggal suatu masyarakat yang berkuasa mengadakan pemerintahan sendiri salah satu upaya mendasar dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun desa, bagaimana membangun atau menciptakan mekanisme pemerintahan yang dapat mengembangkan visi misinya dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera secara berkeadilan. Dimana untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat tersebut pemerintah harus melaksanakan pembangunan berdasarkan aspirasi masyarakat, dan memberikan pelayanan publik yang sebaik-baiknya. Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan pemerintahan desa, berarti yang dimaksud dengan kepemimpinan merupakan hubungan antara kepala desa dengan bpd, perangkat desa, dan lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya yang ada didesa dalam penyelenggaraan pemeritahan desa untuk mewujudkan pembangunan dan pelayanan publik yang baik. Dalam undang-undang nomor 6 tahun 2014, pasal 1, ayat (2) tentang desa menjelaskan, bahwa pemerintahan desa adalah “penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik indonesia”. Sedangkan penyelenggaraannya pemerintah desa, yaitu kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat desa.

Dimana, dalam penyelenggaraan pemerintahan desa tersebut berdasarkan asas: kepastian hukum, tertib penyelenggaraan pemerintahan, tertib kepentingan umum, keterbukaan proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efektifitas dan efisiensi, kearifan lokal, keberagaman, dan partisipatif. Oleh karena itu penelitian ini berupaya untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas kinerja pemerintahan desa dalam mewujudkan visi misi kepala desa.

Kepala desa adalah pemimpin dari desa atau kepala pemerintahan desa, kepala desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Yang dimaksud dengan urusan pemerintahan antara lain pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan badan usaha milik desa, kerja sama antar desa. Yang dimaksud dengan urusan pembangunan antara lain pemberdayaan masyarakat antara lain pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana prasarana fasilitas umum desa seperti jalan desa, irigasi desa, pasar desa. Yang dimaksud dengan urusan kesejahteraan masyarakat antara lain, pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan sosial budaya



masyarakat seperti bidang kesehatan, pendidikan, adat istiadat. Pengertian kepala desa tertuang didalam UU republik Indonesia.

Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 ayat 3 yaitu pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa.

Tugas dan fungsi kepala desa ;

1. Mengangkat dan meberhentikan perangkat desa
2. Memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset desa
3. Menetapkan peraturan desa
4. Menetapkan anggaran pendapatan dan belanja desa
5. Membina kehidupan masyarakat desa
6. Membina keterangan dan ketertiban masyarakat desa

Visi dan misi kepala desa jaya kecamatan kuantan tengah,kabupaten kuantan singingi ;

Visi :

“Terwujudnya desa jaya menjadi desa yang mandiri,terpandang dan terbilang dikecamatan sampai ke kabupaten,provinsi bahkan ke tingkat nasional”

Misi :

- A. Menerapkan manajemen terbuka/ manajemen masjid
- B. Mengedepankan kejujuran
- C. Perangkat desa yang solid
- D. Memprioritaskan hal-hal urgen atau prioritas
- E. Menumbuhkan kebersamaan dan kepedulian
- F. Memberikan pelayanan yang terbaik

Dalam pemerintah desa perlu adanya jaminan visi misi terhadap capaian kinerja. dimana visi misi yang ada merupakan jaminan tujuan dari organisasi khususnya pemerintah desa.sehingga terjaminnya kesatuan dan tujuan organisasi dalam melaksanakan visi misi.adanya visi misi yang jelas, dapat menjadi dasar pengembangan iklim organisasi, dalam organisasi juga lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik untuk mencapai visi dan menjalan misi sebaik mungkin. Maka dari penyelenggaran pemerintahan dibutuhkan visi misi yang memberikan fokus dan arah bagi organisasi secara keseluruhan termasuk bagi kinerja organisasi tersebut. Kemana fokus atau arah kinerja suatu organisasi berjalan, sehingga dibutuhkan visi misi dalam organisasi.berbicara tentang penyelenggaran pemerintah desa, maka penyelenggaran pemerintah desa merupakan bagian yang terpenting yang harus diperhatikan oleh pemimpin khususnya kepala desa dalam menjalankan visi misinya untuk mewujudkan pembangunan desa. Seperti dikatakan oleh solekhan (2014:49) yang dilakukan oleh kepala desa melalui pembangunan desa dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kepribadiannya, sehingga mampu memikul



tanggung jawab yang besar, baik dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai visi dan melaksanakan misi dalam pemerintahan desa, perlu ditetapkan tujuan yaitu sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan atau pun pelaksanaan program atau kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan tujuan, serta visi dan misi instansi pemerintah. Sedangkan program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerja sama dengan masyarakat, guna mencapai tujuan tertentu, dalam merumuskan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan lebih lanjut perlu dilakukan identifikasi faktor internal dan eksternal baik yang bersifat mendukung maupun menghambat proses pencapaian visi dan misi organisasi sebagai dasar dalam melakukan analisis lingkungan strategis. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang efektivitas kinerja pemerintahan desa dalam mewujudkan visi misi kepala desa jaya apakah sudah berjalan sesuai dengan penjelasan di atas.

Dengan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul **“Efektivitas Kinerja Pemerintahan Desa dalam mewujudkan Visi Misi Kepala Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Secara umum administrasi negara merupakan suatu pengaturan kebijakan atau aparatur negara untuk mencapai tujuan negara secara efektif dan efisien. Ilmu administrasi negara, serta etika yang mengatur penyelenggara negara. Administrasi negara juga dapat diartikan sebagai suatu sistem yang dibuat untuk mengatur proses pengelolaan organisasi yang ada dalam suatu masyarakat untuk dapat berjalan dengan baik. Terdapat tiga elemen penting dalam administrasi tersebut apabila dibahas dalam konteks ilmu sosial yaitu, lembaga eksekutif, yudikatif, serta legislatif.

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sarana prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.



Menurut George Terry, administrasi adalah perencanaan, pengendalian dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran serta penggerakan mereka yang melaksanakannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut William Leffingwell dan Edwin Robinson, administrasi adalah cabang ilmu manajemen yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan perkantoran secara efisien, kapan dan dimana pekerjaan itu harus dilakukan.

Menurut Ibrahim Amin (dalam Makmur dkk Rohana Thahier, 2017: 30) administrasi negara meliputi seluruh upaya penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi kegiatan manajemen pemerintahan (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pembangunan) dengan mekanisme kerja dan dukungan sumber daya manusia serta dukungan administrasi atau taat laksananya.

Menurut Siagian (dalam Fariad Ali, 2011: 174) tentang administrasi negara, yaitu sebagai keseluruhan kegiatan aparatur pemerintah dalam mencapai tujuan negara, memberikan implikasi pengertian bahwa apa yang menjadi kegiatan para administrator (pelaku administrasi) adalah sesuatu yang kompleks dan rumit serta menjangkau lapangan kegiatan yang luas.

Administrasi negara adalah segenap proses penyelenggaraan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah suatu negara untuk mengatur dan menjalankan kekuasaan negara, guna menyelenggarakan kepentingan umum.

Sedangkan menurut Leonard D. White (dalam Syafie 2013: 136) mendefinisikan administrasi adalah suatu proses yang umum ada pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil.

Menurut Prajudi Atmosudirdjo (dalam Syafie 2010: 13) administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu di dalam masyarakat modern.

Menurut Edward H. Litchfield (dalam Syafie 2016: 32) administrasi negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan pemerintah diorganisir, diperlengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan dan dipimpin.

Georgio J. Gordon (dalam Syafie 2016: 33) administrasi negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif, serta peradilan.

Geral E. Caiden (dalam Syafie 2016: 33) mengemukakan dalam bukunya *Public Administration* memberikan patokan bahwa untuk menentukan apakah suatu organisasi tersebut termasuk pemerintah adalah dengan melihat tiga hal, yaitu organisasinya dibentuk dengan peraturan



penerintah, karyawannya disebut pegawai negeri, dan pembiayaannya berasal dari uang rakyat.

Menurut Edward H. Litchfield (dalam Afifuddin 2012: 24) mengatakan bahwa administrasi negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan-badan pemerintah diorganisasi dilengkapi tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin.

John M. Pfiffner dan Robert V. Prethus (dalam Afifuddin 2012: 24) administrasi negara adalah suatu proses yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

George J. Gordon (dalam Afifuddin 2012: 24) administrasi negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses yang dilakukan organisasi maupun perorangan yang berkaitan dengan penerapan dan pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta peradilan. Administrasi negara merupakan bagian dari proses species dari administrasi, dimana implementasinya tidak bisa lepas hubungannya dengan fungsi pemerintah, setiap negara termasuk Indonesia mengenal adanya perbadaan fungsi-fungsi politisi dan administrasi dalam pemerintahan. Adanya otonomi fungsi pemerintahan tersebut mempunyai pengaruh terhadap perkembangan ilmu administrasi negara, pengaruh tersebut bisa menguntungkan dan bisa merugikan, dan disisi lain bisa menekankan pentingnya administrasi negara.

2.1.2 Teori /Konsep Efektivitas

Secara etimologi kata efektivitas berasal dari kata efektif, dalam bahasa Inggris *effectiveness* yang berarti berhasil. Menurut kamus besar bahasa Indonesia efektif berarti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi efektivitas adalah daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Menurut Siagian efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas menurut Osborne dan Gaebler, efisien adalah ukuran seberapa banyak yang dikeluarkan untuk masing-masing unit output, sedangkan efektivitas adalah ukuran kualitas output itu. Ketika mengukur efisiensi, harus diketahui seberapa banyak biaya yang ditanggung untuk mencapai sesuatu output tertentu. Ketika mengukur efektivitas harus diketahui apakah investasi dapat berguna. Efisiensi dan efektivitas merupakan hal penting, tetapi ketika organisasi publik kinerja, seringkali hanya mengukur tingkat efisiensi saja. Sedangkan efektivitas pelaksanaan program lazimnya berkaitan dengan upaya pengukuran atau penilaian terhadap sejauh mana tercapainya tujuan.

Menurut Sondang dalam Othung efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang



secara sadar di tetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa dan kegiatannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Terdapat pendekatan efektivitas menurut beberapa ahli mengenai pendekatan yang dapat di pergunakan dalam mengukur keefektivitan program pemerintah desa antara lain :

A. Menurut Gibson, Doneli Dan Ivan Cefich, mengemukakan bahwa pendekatan untuk mengukur efektivitas adalah pendekatan tujuan dan pendekatan sistem.

B. Menurut Robbin, membagi kedalam 4 pendekatan dalam mengukur efektivitas pemerintahan desa yaitu : pendekatan pencapaian tujuan, pendekatan sistem, pendekatan konstituensi – strategis, dan pendekatan nilai-nilai bersaing. Pengertian efektivitas program dapat dirumuskan sebagai tingkat perujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran program yang telah ditetapkan .

Efektivitas merupakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sehingga bisa menjalankan aktivitas-aktivitas yang sesuai dengan sasarannya. Efektivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah efektivitas kinerja kepala desa dan perangkat desa dalam mewujudkan visi misi pemerintahan desa didesa jaya kopah,kecamatan kuantan tengah kabupaten kuantan singing.

Adapun teori yang dikemukakan oleh Duncan (1973) adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian tujuan

Pencapaian Tujuan berfokus pada sejauh mana unit keputusan mencapai tujuan operasional yang ditetapkan secara formal di mana kinerjanya dievaluasi.

2. Integrasi

Integrasi dipandang sebagai komponen penting dari efektivitas organisasi,karena keterampilan dan kemampuan masing-masing anggota organisasi hanya dapat digunakan sepenuhnya dengan sistem ketika peran organisasi jelas. Peran organisasi harus didefinisikan dengan jelas sehingga individu mengetahui apa yang diharapkan dari dirinya, ketidakjelasan peran yang rendah akan menimbulkan konflik, hubungan komunikasi sering dipengaruhi oleh satu respons yang sama terhadap ketegangan dan stres, yaitu penarikan diri.

3. Adaptasi

Sebuah sistem sosial, agar tetap dapat bertahan, tidak hanya harus mendekati pencapaian tujuan-tujuannya dan mengintegrasikan individu ke dalam sistem, tetapi juga harus beradaptasi dengan lingkungannya. Sistem sosial dapat mencapai kemampuan beradaptasi ini dengan menyusun perannya sedemikian rupa sehingga anggota sistem individu



dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan organisasi ketika itu terjadi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan organisasi yang efektifitas. Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas menurut Donni dan Agus (2013:13), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik Lingkungan Mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik Pekerja Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian efektivitas diatas dapat dipahami bahwa efektivitas merupakan sebuah patokan untuk membandingkan antara proses yang dilakukan dengan tujuan dan sasaran yang dicapai. Suatu program dikatakan efektif apabila usaha atau tindakan yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Efektivitas digunakan sebagai tolak ukur untuk membandingkan antara rencana dan proses yang dilakukan dengan hasil yang dicapai.

2.1.3 Teori/Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas,



kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014:74) “kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016:176) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) “kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan



sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

Menurut Heidrahman dan Suad Husnan, (2000:126) Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja terdapat beberapa indikator diantaranya

- a. Kualitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
- b. Kuantitas kerja.
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
- c. Disiplin kerja.
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan, dan waktu kehadiran.
- d. Inisiatif
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau sernangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- e. Kerjasama
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:527) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat



menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.
4. Kerjasama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.dan Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan suatu instansi melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap karyawan maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja suatu instansi tersebut.

2.1.4 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dimana manajemen hanya berfokus pada manusia sebagai objek pembinaan, pengembangan dan pendidikan sehingga sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi yang paling penting. Menurut yuniarsih (2009;1) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengatur peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.



Menurut rachmawati (2008;1) manajemen sumber daya manusia adalah berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Selanjutnya menurut manullang (2009;98) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja

Manajemen sumber daya manusia lebih menarik bertekan pada bagaimana sebuah organisasi memperlakukan pegawai sebagai sumber daya yang paling penting bagi organisasi dengan cara memanajemen pegawai, mengembangkan membina dan melatih agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dibidang tertentu. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Rachmawati (2008;14)

Manajemen sumber daya merupakan kegiatan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, pencapaian tujuan tersebut dilakukan melalui berbagai macam kegiatan yang pada garis besarnya adalah persiapan dan pengadaan yang meliputi kegiatan analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, penilaian, pengembangan, pengkompensasian, pemeliharaan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta meningkatkan hubungan yang sinergis antara manajemen dan pekerja.

Menurut pandi afandi (2017:3) manajemen sumber daya manusia (msdm) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perencanaan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.5 Teori/Konsep Desa

Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa menyebutkan bahwa desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik indonesia (nkri).

Menurut sutardjo kartohsrdikusumo (luthfia,2013) desa merupakan kesatuan hukum dimana masyarakat yang bertempat tinggal di desa tersebut mengatur pemerintahannya sendiri. Dalam menjalankan pemerintahan desa, penduduk memiliki lembaga-lembaga dan peraturan yang ditetapkan dan dibentuk sendiri oleh masyarakat desa. Desa merupakan suatu komunitas



kecil yang terikat pada lokalitas tertentu baik sebagai tempat tinggal (secara menetap) maupun bagi pemenuhan kebutuhannya sangat bergantung pada sektor pertanian sebagai mata pencaharian utama masyarakat di desa. Secara umum desa bertempat pada lokasi yang jauh dari kota atau di luar kota dan sebagian besar penduduk bermata pencaharian sebagai petani. Paul h. Landis (muin dan rully,2016) mendefinisikan desa dalam 3 definisi yaitu desa sebagai lingkungan yang memiliki penduduk kurang dari 2500 jiwa, sebagai suatu lingkungan yang penduduknya memiliki hubungan yang akrab dan serba informal diantara sesama, sebagai suatu lingkungan yang penduduknya tergantung kepada pertanian. Sedangkan r. Bintaro (soleh, 2017) mendefinisikan desa sebagai perwujudan geografis yang ditimbulkan oleh unsur-unsur fisiografis, sosial, ekonomis politik, kultural setempat dalam hubungan dan pengaruh timbal balik dengan daerah lain.

2.1.6 Pengertian visi dan misi

Visi

Setiap organisasi atau perusahaan pastilah mempunyai sebuah visi untuk mencapai kesuksesannya. Visi adalah apa yang perusahaan inginkan di masa depan. Visi dapat memberikan aspirasi dan motivasi disamping memberikan panduan atau rambu-rambu dalam menyusun strategi perusahaan. Pernyataan visi yang efektif adalah menggambarkan secara jelas gambaran dari perusahaan yang ingin dikembangkan. Visi digunakan sebagai pemandu untuk merubah hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan. Visi menjelaskan pada karyawan kemana kita akan menuju. Berikut ini dipaparkan definisi visi dari beberapa pakar atau ahli di bidang organisasi:

Menurut indrakaralesa(2017) visi adalah refleksi keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi dasar tentang segala hal,tentang manusia,ilmu dan teknologiekonomi,politik,senibudaya dan etika.

Menurut ancok (2007) visi adalah suatu rencana yang berisikan arahan yang jelas tentang apa yang akan diperoleh oleh suatu organisasi dimasa yang akan datang. dan Menurut mita (2008) visi adalah sesuatu ang kita bayangkan secara ideal yang ingin dicapai.

Menurut aditya (2010) visi adalah suatu pandangan jauh tentang suatu organisasi atau pemerintahan suatu daerah atau rencana yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tersebut.Menurut Arman(2008) visi adalah pernyataan yang mendefenisikan sesuatu yang ingin dicapai diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan beberapa definisi visi di atas dapat disimpulkan bahwa visi merupakan suatu pernyataan komprehensif tentang segala sesuatu yang diharapkan suatu organisasi pada masa yang akan datang dan dibuat sebagai pedoman atau arah tujuan jangka panjang organisasi.Sebenarnya arti kata



visi lebih berorientasi ke depan. Perbedaan visi dan misi yang pertama yaitu menurut kamus besar bahasa indonesia (kbbi) visi bermakna kepada penglihatan; pengamatan, kemampuan untuk merasakan sesuatu yang tidak tampak melalui kehalusan jiwa dan ketajaman penglihatan, kemampuan untuk melihat pada inti persoalan, pandangan atau wawasan ke depan. Sedangkan secara umum visi itu merupakan serangkaian kata yang menunjukkan impian, cita-cita atau nilai inti sebuah keinginan sekelompok orang atau secara pribadi dengan pandangan yang jauh ke masa depan demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya visi dijadikan sebagai panutan gambaran akan situasi dan karakteristik mengenai arah kemana tujuan perjalanan selanjutnya. Sehingga dengan adanya visi bisa menjadi alarm untuk selalu mampu eksis, antisipatif dan inovatif. Visi itu dapat berubah dan berkembang sesuai pengaruh dan perkembangan zaman yang tidak bisa diprediksi kedepannya. Maka dari itu visi sering kali tidak ditulis secara detail, namun digambarkan menerangkan detail gambaran sistem yang menjadi tujuannya. Oleh karena itu ada beberapa syarat sebuah kata atau kalimat bisa dikatakan memenuhi kriteria visi yaitu tidak dibuat berdasarkan kondisi pada saat ini, berorientasi ke depan dan mengekspresikan kreativitas dan berdasarkan pada prinsip nilai-nilai yang mengandung penghargaan bagi masyarakat.

1. Visi dibuat untuk masa depan dan bersifat secara umum.
2. Visi adalah tujuan, masa depan, cita-cita, hal yang ingin dilakukan
3. Visi terdiri dari beberapa kalimat atau pernyataan biasanya satu deret kalimat atau poin yang jelas, padat dan mewakili segalanya
4. Visi adalah gambaran besar atau gambaran secara keseluruhan apa yang diinginkan
5. Visi lebih bersifat jangka panjang. Misi dapat dilakukan segera dan secepatnya

Misi

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan dalam usaha mewujudkan suatu visi yang telah dibuat. Misi itu ibarat langkah-langkah kecil yang dibagi untuk mempermudah serta bentuk usaha nyata dalam memberikan arah sekaligus batasan-batasan proses pencapaian tujuan. Dengan kata lain, arti misi adalah prioritas, metode, atau nilai-nilai kerja yang menjadi landasan untuk memberi petunjuk garis besar dalam mewujudkan sebuah visi. Walaupun perbedaan visi dan misi cukup membuat kita bingung, namun misi dan visi merupakan suatu kesatuan yang harus seiring sejalan.



Misi menurut Arman(2008) adalah pernyataan-pernyataan yang mendefinisikan apa yang sedang atau akan dilakukan/yang ingin dilakukan dalam waktu yang sangat dekat atau saat ini.

Misi masih merupakan sesuatu yang memiliki arti global dan cenderung generik. Oleh karena itu, beberapa ditentukan beberapa obyektif yang ingin dicapai dalam beberapa hal sehubungan dengan misi yang dicanangkan tersebut. Misi dan visi merupakan sebuah rangkaian filosofi atau tujuan yang ditetapkan suatu organisasi sebagai arah tujuan kemana organisasi atau perusahaan akan dibawa. Menurut wibisono (2006) misi merupakan penetapan sasaran atau tujuan perusahaan dalam jangka pendek (biasanya 1 sampai 3 tahun). Sedangkan visi merupakan cara pandang perusahaan di masa depan.

2.1.7 Teori/Konsep Organisasi

Secara umum, pengertian organisasi adalah suatu perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang yang berkerjasama dengan tersruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Pada umumnya organisasi akan memanfaatkan berbagai sumberdaya tertentu dalam rangka untuk mencapai tujuan, seperti uang, mesin, metode/cara lingkungan, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya, yang dilakukan secara sistematis rasional, dan terkendali.

Menurut kamus besar bahasa indonesia (kkbi) organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian- bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan tujuan tertentu atau kelompok kerja sama antara orang- orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut James D. Money (dalam Syafie 2010: 51) organisasi adalah sebagai bentuk seperti perserikatan orang- orang untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Jhon D. Millet (dalam Syafie 2010: 51) organisasi adalah sebagai kerangka struktur dimana pekerjaan dari beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama.

Herbert A. Simon (dalam Syafie 2010:51) maksudnya adalah organisasi sebagai pola komunikasi yang lengkap dan hubungan-hubungan lain di dalam suatu kelompok orang-orang. Ulber Silalahi (2011: 406) organisasi adalah satu alat atau sarana yang digunakan oleh orang untuk mengkoordinasi tindakan-tindakan mereka untuk mendapatkan sesuatu yang mereka harapkan yaitu untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Menurut Stoner organisasi adalah pola hubungan-hubungan melalui mana orang-orang dibawah pengarahan atasan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Usman Effendi (2014: 130) organisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu organisasi formal dan informal. Organisasi formal adalah



suatu sistem mengenai aktivitas- aktivitas yang berkoordinasikan dari sekelompok orang yang berkerjasama kearah suatu tujuan bersama. Sedangkan organisasi informal adalah kumpulan hubungan antar perseorangan tanpa tujuan bersama yang disadari meskipun pada akhirnya hubungan- hubungan tak disadari untuk tujuan bersama.

3.METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifat nya umum terhadap kenyataan dari perpektif partisipan.

Karakter khusus penelitian kualitatif berupaya mengungkap keunikan individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu dalam kehidupannya sehari-hari secara komprehensif dan rinci. Pendekatan ini merupakan suatu metode penelitian yang diharapkan dapat menghasilkan suatu deskripsi tentang ucapan, tulisan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu dalam suatu *setting* tertentu pula.

Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang benar – benar mengetahui dan atau terlibat langsung dalam focus permasalahan yang memberikan keterangan/ informasi tentang situasi dan kondisi sehingga penulis dapat merangkum informasi yang penting dalam focus penelitian. Untuk memperoleh data guna kepentingan penulis serta adanya hasil yang representatif, maka diperlukan informan kunci (mengingat penelitian ini adalah studi kasus) yang memahami dan mempunyai kaitan dengan permasalahan yang sedang dikaji/ diteliti melalui informan kunci.

Menurut Hendarsono (dalam Sugiyono 2015 :171) informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Menentukan informan yang ada, digunakan dua teknik dalam penelitian ini yaitu untuk pejabat adalah “*purposive sampling*” dan untuk masyarakat “*snowball sampling*”.

Sugiyono (2013 :219) *snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari sumber data yang sedikit itu tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. tingkatan deskriptif dan menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif.

Menurut Neuman W Lawrence (dalam Sugiyono, 2017: 32) penelitian survey adalah penelitian yang menanyakan ke beberapa orang yang disebut responden tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang.

Menurut Arikundo (2010:282) Kuantitatif yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungan



dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi.

Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kualitatif yang sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*Natural setting*). Penggabungan dua jenis penelitian yang berbeda (Kuantitatif dan Kualitatif) atau disebut dengan metode penelitian kombinasi adalah suatu metode penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komperhebsif, valid, realibel, dan objektif.

Adapun yang menjadi Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kasi Pemerintahan, Kepala Dusun 2, Ketua BPD, Direktur BUMDes. Populasi yang penulis jadikan objek penelitian ini adalah populasi masyarakat yang bertempat tinggal di desa sangau Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

4. HASIL PEMBAHASAN

Hasil dari Observasi, Wawancara dan Dokumentasi yang peneliti lakukan di lapangan tentang Efektivitas Kinerja Pemerintahan Desa dalam mewujudkan Visi Misi Kepala Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi peneliti mendapatkan hasil bahwa Cukup Efektif, di karenakan dari 5 indikator 3 di antaranya mengatakan Cukup Efektif dan 2 indikator mengatakan Efektif, adapun indikator- indikator yang menyatakan Efektif yaitu Indikator kerjasama dan indikator Inisiatif serta indikator yang menyatakan Cukup Efektif yaitu indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja dan Tanggung Jawab. Itu bisa dilihat dan dibuktikan dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Pemerintahan Desa beserta Masyarakat pada hari Rabu, 8 Juni 2022 di Kantor Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun yang menjadi alat ukur efektivitas kinerja yaitu tugas, pokok dan fungsi Pemerintahan Desa dalam Berorganisasi mengangkat dan memberhentikan perangkat desa, memegang kekuasaan, membina dan meningkatkan perekonomian, megembangkan sumber pendapatan desa, serta mengusulkan dan menerima pelimpahan. Adapun yang mendukung efektivitas kinerja Pemerintahan Desa dilihat dari rencana atau program yang berjalan, di Desa Jaya sudah tersusun di dalam RPJMDes Namun Belum bisa berjalan dengan maksimal. Untuk Melanjutkan itu semua juga dibutuhkan ketentuan atau peraturan desa yang kuat sebagai landasan terarahnya kinerja yang di lakukan.

Penulis banyak menemukan beberapa kendala atau permasalahan yang terjadi sehingga dikatakannya Cukup Efektif Efektivitas Kinerja Pemerintahan Desa dalam mewujudkan Visi Misi Kepala Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi ini, yaitu terkait melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang belum tau dengan tugas dan



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

fungsinya dari sebagian perangkat Desa, dan di samping itu terkait pekerjaan dan tepat waktu sering juga terkendala karena beberapa faktor lainnya seperti seringnya tertunda-tunda karena waktu dan kesibukan masing-masing, kemampuan Pemerintahan Desa Jaya di dalam mewujudkan Visi Misi ini tidak selalu berjalan mulus karena ada fakto-faktor penghambat lainnya dan belum terfasilitasi dengan baik yang mengakibatkan menurunnya tingkat semangat kerja serta terkait pelayanan yang masyarakat rasakan kurang memuaskan, dan ada sebagian dari perangkat Desa yang tidak mau menerima pendapat dari masyarakat dan jarang memberikan kesempatan dalam mengambil keputusan baik dalam penyelesaian permasalahan maupun dalam pengambilan keputusan, ini perlu jadi perhatian untuk pemerintahan Desa agar lebih bisa lebih baik kedepannya untuk mencapai pemerintahan yang bagus dan Efektif di Kantor Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi ini. , Pemerintahan Desa terus berupaya meningkatkan dan memperbaiki kekurangan kekurangan yang ada agar terciptanya Kinerja yang Efektif di Kantor Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi ini.

Mengkaji serta membahas mengenai efektivitas kinerja Pemerintahan Desa, perlu adanya kinerja menyangkut dua komponen yaitu tujuan dan ukuran, penentuan tujuan dari setiap unit organisasi/desa merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan kepala desa terhadap setiap personel. Sehingga pada dasarnya perlu digaris bawahi bahwa, efektivitas kinerja yang digunakannya tersebut, tergantung situasi dan kondisi dari kepala desa dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi sebagai mana mestinya sehingga tidak terlepas dari tanggung jawab sebagai seorang pemimpin yang mampu mengcover bawahannya.

Terkait dengan Visi Misi Kepala Desa menjadi acuan umum bagi setiap kegiatan yang akan dilaksanakan dan sepertinya dua kata ini sudah saling berkaitan satu sama lain, sehingga apabila hanya terdapat satu kata saja akan terasa tidak pas. Visi merupakan suatu gambaran tentang masa depan organisasi ataupun suatu lembaga. Menentukan visi berarti juga menentukan tujuan serta cita-cita yang ingin diraih. Sedangkan misi adalah apa saja yang dapat dilakukan untuk mencapai Visi. Seperti yang sudah di jelaskan misi merupakan langkah, cara ataupun strategi apa untuk mencapai Visi. Dengan demikian, maka pembangunan desa perlu terus diupayakan karena secara keseluruhan desa merupakan landasan bagi ketahanan nasional seluruh rakyat Indonesia. Selain itu, untuk mencapai tujuan dari pembangunan desa itu, pelaksanaan pembangunan di berbagai aspek kehidupan baik aspek ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya dan agama maupun dalam aspek pertahanan dan keamanan. Melalui pembangunan desa



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

diupayakan agar masyarakat memiliki keuletan dan ketangguhan yang mengandung kemampuan mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan.

5.SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dengan Observasi, wawancara dan Dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja Pemerintahan Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi Cukup Efektif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih yang tiada henti untuk Ayah dan Ibunda yang memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat memberiku semangat sampai saat ini. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani, Bapak Dr.H.Nopriadi,S.K.M Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, Sekaligus Dosen Pembimbing I, Bapak Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi Sekaligus pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta Rekan-rekan seperjuangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

- Afifuddin 2012, *Pengantar administrasi pembangunan*, Bandung: Alfabeta
- Afandi, Pandi. 2017. *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efesien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Duncan, R.B. 1973. *The Impact On Organizational Effectiveness*. [Jurnal] Human Relations Volume 26 Number 3 PP.273-291
- Fahmi, 2017. *Manajemen Kinerja (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta
- Inu Kencana Sayafie. 2016. *Sistem Administrasi Negara*. Jakarta : Pt Bumi Aksara
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Luthfia. 2013. *Menilik Urgensi Desa Di Era Otonomi Daerah*. Forum Studi Masyarakat dan Kebudayaan.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Makmur dan Thahier, Rohana. 2017. *Inovasi dan Kreativitas Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rahchmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Sugiono. 2017. *Metode Kuantitatif, Kualitatif*, Alfabeta : Bandung
- Sutardjo Kartohrsdikusumo. 2013 *Pertumbuhan Dan \ Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta, Penerbit Erlangga
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tabrani Rusyan 2017. *Membangun Efektivitas Kinerja Kepala Desa*. Jakarta : Bumi Aksara
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.

Peraturan Dan Undang-Undang :

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, Pasal 1, Ayat(2) Tentang Desa
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, Pasal 1, Ayat(3) Tentang Pemerintahan Desa