


Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Bontolangasa Utara Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa

Muhammad Arfah

Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar

E-mail: arfahpolinasofficial@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.2726>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 01 June 2025

Revised: 16 June 2025

Accepted: 28 June 2025

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai,
Pemerintahan Desa,
Pelayanan Publik

Keywords:

Employee Performanc,
Village Government, Public
Services

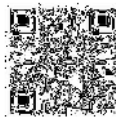
ABSTRACT

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontolangasa Utara Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Desa Bontolangasa Utara secara umum sudah cukup baik, ditandai dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan keuangan, dan pelayanan masyarakat. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi kinerja, antara lain rendahnya kedisiplinan sebagian pegawai, keterbatasan sarana dan prasarana kerja, serta minimnya pemanfaatan teknologi informasi dalam administrasi desa. Adapun simpulan dari penelitian ini yakni strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai meliputi peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja, penyediaan sarana prasarana yang memadai, serta pelatihan pemanfaatan teknologi informasi dalam administrasi dan pelayanan publik.

Employee performance is a key factor in determining the success of village governance, particularly in providing effective, efficient, and accountable public services. This study aims to determine employee performance at the North Bontolangasa Village Office, Bontonompo District, Gowa Regency. This study used a descriptive qualitative approach, with data collection techniques including interviews, observation, and documentation. Data were analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing methods. The results indicate that the performance of North Bontolangasa Village employees is generally quite good, as evidenced by their ability to carry out administrative tasks, financial management, and public services. However, several obstacles remain that impact performance, including low employee discipline, limited work facilities and infrastructure, and minimal use of information technology in village administration. The study concludes that strategies to improve employee performance include improving employee discipline and motivation, providing adequate facilities and infrastructure, and training in the use of information technology in administration and public services.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



How to Cite: Muhammad Arfah (2025). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Bontolangasa Utara Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa, (4) 6074-6080. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.2726>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada lembaga pemerintahan desa yang berperan sebagai ujung tombak pelayanan publik. Kinerja tidak hanya merefleksikan hasil kerja yang dicapai pegawai, tetapi juga mencerminkan kualitas

manajemen organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih jauh, kinerja pegawai pada sektor publik juga terkait erat dengan kepuasan masyarakat atas layanan pemerintah (Dwiyanto, 2018).

Dalam konteks pemerintahan desa, pegawai memiliki posisi strategis dalam mendukung implementasi kebijakan, penyelenggaraan administrasi, pengelolaan keuangan, dan pemberian layanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang menegaskan bahwa desa merupakan entitas pemerintahan terdepan yang berfungsi memberikan pelayanan publik, melaksanakan pembangunan, serta memberdayakan masyarakat. Dengan demikian, kinerja pegawai desa menjadi indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa dan keberlanjutan pembangunan lokal.

Desa Bontolangasa Utara, Kecamatan Bontonompo, Kabupaten Gowa, merupakan salah satu desa yang tengah berupaya meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan. Akan tetapi, dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja pegawai desa. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain rendahnya tingkat kedisiplinan, kurangnya penguasaan teknologi informasi dalam administrasi, keterbatasan sarana prasarana kerja, serta lemahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut selaras dengan temuan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja aparatur pemerintahan.

Kinerja pegawai desa tidak hanya berhubungan dengan produktivitas internal organisasi, tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan masyarakat. Pelayanan publik yang lamban, tidak transparan, atau kurang responsif dapat menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Menurut Dwiyanto (2018), kualitas pelayanan publik merupakan refleksi langsung dari kapasitas aparatur dalam bekerja secara efektif, efisien, dan akuntabel. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai desa bukan hanya kebutuhan administratif, melainkan juga bagian dari upaya membangun kepercayaan sosial dan legitimasi pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk melakukan analisis mendalam terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontolangasa Utara. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerja pegawai, mengetahui faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat, serta memberikan rekomendasi strategis dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta manfaat praktis bagi pemerintah desa dalam memperbaiki dan mengembangkan sistem kerja pegawainya.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kantor Desa Bontolangasa Utara yang berlokasi di Kantor Desa Bontolangasa Utara Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa.

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kualitatif. Metode kualitatif berlandaskan pada paradigma postpositivisme dan digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi yang alamiah, bukan dalam bentuk eksperimen.

Data kualitatif yang dimaksud berupa keterangan-keterangan atau informasi yang diperoleh dari instansi terkait, serta didukung oleh teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang akurat dan menyeluruh mengenai Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kantor Desa Bontolangasa Utara.

Desain penelitian menggunakan desain penelitian kualitatif karena penelitian mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat diperhitungkan yang bersifat deskriptif seperti proses atau langkah kerja dan pengertian-pengertian suatu konsep yang beragam.

Sumber Data

Dalam penelitian ini sangat dibutuhkan data yang relevan dengan topik ataupun masalah yang dibahas, sehingga penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui wawancara, observasi, dan angket sebagai data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. (Sugiyono, 2025)

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, biasanya dalam bentuk dokumen atau data yang sudah tersedia, seperti arsip, laporan, buku, jurnal, dan dokumentasi instansi. (Sugiyono, 2025)

Teknik Pengumpulan Data

Studi kepustakaan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan, membaca dan mempelajari literatur-literatur dan teori yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Dalam hal ini menganalisa kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontolangkasa Utara .

Studi lapangan yaitu mengumpulkan data dengan melakukan survei dan mendatangi secara langsung objek yang menjadi penelitian. Untuk memperoleh data tersebut, maka yang dilakukan adalah:

1. Observasi (pengamatan), yaitu peneliti mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontolangkasa Utara dan mempelajari dokumen-dokumen instansi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk melengkapi data yang dibutuhkan.
2. Interview (wawancara), yaitu peneliti melakukan tanya jawab terhadap pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti sehingga dapat memperoleh data yang diperlukan mengenai kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontolangkasa Utara .
3. Dokumentasi adalah proses pengumpulan, pengolahan, pemilahan dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan. Adapun dokumen yang dimaksud adalah berupa data-data yang terkait dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian dengan memanfaatkan teknik atau alat tertentu yang sesuai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yang didasarkan pada data hasil observasi dan wawancara mengenai kinerja pegawai di Kantor Desa Bontolangkasa Utara . Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis dan mendalam kondisi aktual di lapangan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam struktur organisasi desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks pelayanan publik, aparatur pemerintahan desa memiliki peran penting dan harus menjalankan berbagai tugas pokok. Di antaranya adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, menegakkan prinsip tata kelola pemerintahan yang bersih, serta bebas dari praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN). Selain itu, aparatur desa juga dituntut untuk menyelenggarakan administrasi pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan efektif.

Setelah peneliti melakukan penelitian pada Kantor Desa Bontolangkasa Utara , data dari hasil penelitian didapatkan melalui metode observasi, penelitian langsung dan wawancara mendalam mengenai kinerja pegawai.

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan Bapak Ridwan Gani selaku Kepala Kantor Desa Bontolangkasa Utara sebagai informan peneliti. Informan menyampaikan hasil dari beberapa pertanyaan yang peneliti ajukan mengenai kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontolangkasa Utara . Adapun hasil wawancara dengan Bapak Ridwan Gani (Kepala Kantor Desa Bontolangkasa Utara).

Penelitian ini menggunakan lima indikator untuk menilai kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontolangkasa Utara , yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja atau kedisiplinan, inisiatif dan kreativitas serta kerja sama tim. Indikator-indikator ini merujuk pada pendapat Armstrong (2020), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui capaian yang spesifik dan relevan dengan tanggungjawab pekerjaan. Adapun hasil wawancara dengan informan yaitu Bapak Ridwan Gani (Kepala Kantor Desa Bontolangkasa Utara)

Kuantitas hasil kerja

Berdasarkan wawancara, informan menyampaikan bahwa dari segi kuantitas, kinerja pegawai belum maksimal dikarenakan pegawai yang sering kali datang tidak tepat waktu sehingga jumlah pekerjaan yang diselesaikan masih kurang, terutama saat beban kerja meningkat. Beberapa pegawai dinilai kurang proaktif dan masih perlu didiring untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini menyebabkan pekerjaan sering menumpuk dan tidak selesai dalam hari yang sama.

“kalau dari segi kuantitas, pegawai disini masih belum maksimal. Dikarenakan beberapa pegawai datang tidak tepat waktu, maka jumlah pekerjaan yang diselesaikan itu kadang masih kuarang. Ada yang kerjanya masih harus didorong-dorong dulu. Kadang kalau lagi rame, pekerjaan numpuk dan tidak semua langsung bisa diselesaikan hari itu juga. Jadi dari sisi jumlah kerja yang beres tiap harinya, harus ditingkatkan lagi.”

Kualitas kerja pegawai

Dari segi kualitas, kinerja pegawai sudah cukup baik dan mengalami perkembangan positif. Pelayanan kepada masyarakat sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari warga yang tidak lagi mengalami kebingungan saat mengurus dokumen dan merasa dilayani dengan lebih tertib. Secara umum, kualitas hasil kerja pegawai telah memenuhi harapan meskipun kuantitasnya masih perlu ditingkatkan.

“Kalau bicara soal kualitas, sudah bagus. Cara kerjanya lebih rapi sekarang. Warga yang datang ke kantor sudah dilayani dengan lebih baik. Mereka juga sudah lebih teliti kerjanya dalam mengurus surat-surat dan administrasi, jadi walaupun jumlah kerjanya masih perlu ditambah, tapi dari segi hasil kerja, sudah memuaskan.”

Ketepatan waktu kerja atau kedisiplinan

Ketepatan pegawai, terutama dalam hal datang tepat waktu dan menaati jam kerja masih menjadi permasalahan utama. Kepala desa menyampaikan bahwa sebagian pegawai belum menunjukkan kedisiplinan yang konsisten, meskipun sudah diberi arahan dan teguran. Budaya kerja yang belum terbentuk kuat menjadi salah satu faktor penyebab. Oleh karena itu, pihak desa berencana membuat sistem kehadiran yang lebih ketat dan evaluasi rutin untuk meningkatkan kedisiplinan.

“Kalau ditanya soal ketepatan waktu kerja dan kedisiplinan di kantor desa ini, terus terang masih perlu banyak perbaikan. Pegawai di sini belum semuanya punya kedisiplinan yang baik, terutama soal datang tepat waktu. Kadang masih ada yang datang terlambat, atau masuknya nggak sesuai jam kerja yang seharusnya.

Memang sih, ada juga yang sudah cukup rajin dan bisa jadi contoh, tapi sebagian besar masih perlu dibina lagi. Kita dari pihak desa sebenarnya udah sering ngasih arahan, mengingatkan, bahkan ngasih teguran secara lisan. Tapi ya, hasilnya belum terlalu kelihatan signifikan.

Saya rasa ini juga karena budaya kerja yang belum terbentuk kuat. Jadi ke depan, kami akan coba buat aturan yang lebih jelas, absensi yang lebih teratur, dan mungkin juga ada evaluasi rutin. Harapannya, kedisiplinan pegawai bisa meningkat, biar pelayanan ke masyarakat juga jadi lebih baik.”

Tabel 1. Daftar Hadir Pegawai Desa Bontolangkasa Utara Tahun 2024-2025

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai Absensi					Jumlah
				I	TL	S	C	A	
1	Oktober	15	22	-	2	3	-	3	8
2	November	15	21	-	1	-	1	5	7
3	Desember	15	17	3	2	-	-	4	9
4	Januari	15	17	2	2	-	-	6	10
5	Februari	15	20	3	-	-	1	6	10
6	Maret	15	19	-	-	-	-	1	1
7	April	15	17	2	1	2	-	-	5
8	Mei	15	18	1	2	1	-	2	6
JUMLAH				11	10	6	2	27	56

Sumber Data: Kantor Kantor Desa Bontolangkasa Utara Tahun 2025

Berdasarkan table di atas, terlihat bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang sering mengajukan izin, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta datang terlambat. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja masih tergolong rendah. Padahal, di sisi lain, masyarakat secara terus-menerus menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari aparat pemerintah.

Inisiatif dan kreativitas

Dalam aspek inisiatif, pegawai masih cenderung menunggu instruksi sebelum melakukan pekerjaan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pihak desa dalam membina mental kemandirian dan tanggung jawab. Sementara itu, kreativitas pegawai dinilai sudah cukup berkembang, ditandai dengan adanya inisiatif dalam membuat template surat dan usulan penggunaan aplikasi digital untuk mempermudah administrasi. Beberapa pegawai juga mulai memberikan ide-ide baru dalam forum rapat. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas mulai tumbuh meskipun inisiatif masih harus dibina lebih lanjut.

“Kalau soal inisiatif, saya harus jujur katakan bahwa itu masih jadi salah satu PR kita di kantor desa ini. Masih ada beberapa pegawai yang kerjanya menunggu perintah dulu baru bergerak. Jadi belum bisa langsung tanggap atau bertindak sendiri ketika ada pekerjaan yang sebenarnya bisa langsung mereka kerjakan tanpa disuruh. Padahal, kalau inisiatifnya tinggi, pekerjaan bisa selesai lebih cepat dan kita juga nggak perlu terus-menerus mengawasi. Jadi ini yang masih terus kita dorong dan bina pelan-pelan, supaya mereka bisa lebih percaya diri dan berani ambil langkah sendiri.

Nah, beda cerita kalau soal kreativitas, itu sudah mulai kelihatan dan bisa dibilang lumayan bagus. Ada beberapa pegawai yang sudah bisa mikir lebih maju, cari cara biar pekerjaan lebih cepat dan rapi. Misalnya, ada yang bikin template surat agar tidak perlu mengetik ulang, atau mengusulkan memakai aplikasi digital untuk data kependudukan, dan itu sangat membantu. Bahkan kadang mereka memberikan ide-ide baru ketika rapat, yang sebelumnya tidak terpikirkan oleh saya atau perangkat lain.

Jadi secara umum, kreativitas pegawai sudah mulai tumbuh, dan kami dari pihak desa juga selalu terbuka kalau ada ide atau saran. Tapi untuk inisiatif, memang masih perlu ditingkatkan lagi. Harapannya ke depan dua-duanya bisa jalan beriringan, karena inisiatif dan kreativitas itu penting banget buat pelayanan publik yang lebih baik dan efisien.”

Kerja sama tim

Kerja sama antar pegawai di kantor desa dinilai cukup baik. Para pegawai dapat saling membantu dan berbagi tugas tanpa harus selalu diarahkan. Dalam kegiatan besar seperti musyawarah atau pembagian bantuan, koordinasi antarpegawai berjalan dengan lancar. Komunikasi yang efektif mendukung kelancaran pekerjaan dan menciptakan suasana kerja yang kompak. Namun, tetap diperlukan peningkatan agar kerja sama menjadi lebih profesional dan solid.

“Kalau soal kerja sama tim di kantor desa ini, bisa dibilang sudah bagus. Pegawai di sini sudah saling bantu jadi kalau ada pekerjaan yang butuh dikerjakan bersama-sama, mereka bisa langsung koordinasi.

Misalnya ketika ada kegiatan desa seperti musyawarah, pembagian bantuan, atau pelayanan dokumen dalam jumlah banyak, mereka bisa bagi tugas dengan baik. Komunikasi antarpegawai juga lancar, jadi pekerjaan jadi lebih ringan dan cepat selesai.

Saya juga selalu menekankan pentingnya kerja sama tim, karena kerja di pemerintahan desa itu tidak bisa dijalani sendiri. Harus ada saling dukung, saling percaya, dan saling mengingatkan. Sejauh ini suasana kerja di kantor desa cukup kompak. Tinggal ditingkatkan lagi agar bisa makin solid dan profesional ke depannya.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis dapat simpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kantor Desa Bontolangkasa Utara saat ini masih berada pada tahap berkembang dan belum sepenuhnya mencapai kategori “bagus” secara keseluruhan. Namun demikian, terdapat sejumlah aspek yang menunjukkan adanya perbaikan dan kemajuan yang cukup signifikan.

Pembahasan

Untuk melihat bagus atau tidaknya kinerja pegawai Kantor Kantor Desa Bontolangkasa Utara dalam bekerja maka peneliti mengklasifikasikan indikator kinerja pegawai dalam beberapa aspek, antara lain:

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan seberapa banyak tugas yang berhasil diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dari pengamatan peneliti, diketahui bahwa kuantitas kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh ketidaktepatan waktu kehadiran dan kurangnya inisiatif dari beberapa pegawai, oleh karena itu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam satu hari belum sesuai dengan harapan terutama saat beban kerja meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya penguatan motivasi kerja serta pengawasan yang lebih terstruktur untuk meningkatkan capaian kuantitas kerja mereka.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencakup ketelitian, ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dari segi kualitas kerja, sudah menunjukkan kualitas yang cukup baik. Pegawai dinilai menunjukkan cara kerja yang lebih rapi dan terstruktur. Pelayanan kepada masyarakat pun mengalami perbaikan, dengan proses administrasi yang lebih tertib. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan mereka sudah lebih akurat dan memadai, meskipun belum didukung oleh volume kerja yang tinggi.

Ketepatan Waktu dan Disiplin Kerja

Dalam hal ketepatan waktu dan disiplin kerja masih menjadi tantangan yang perlu segera dibenahi. Disampaikan bahwa masih ada pegawai yang belum menunjukkan kedisiplinan yang baik, khususnya dalam hal datang tepat waktu atau menaati jam kerja yang berlaku. Kedisiplinan yang lemah ini tentunya dapat berpengaruh pada efektivitas pelayanan publik. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah-langkah yang lebih konkret seperti penerapan absensi yang teratur, penegakan aturan kerja yang lebih tegas serta evaluasi kinerja secara berkala.

Inisiatif dan Kreativitas Kerja

Dari aspek inisiatif masih belum menunjukkan inisiatif yang maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Masih ada pegawai yang cenderung menunggu instruksi atau arahan sebelum mulai bekerja dan belum berani mengambil keputusan kecil secara mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki ketergantungan terhadap atasan dalam pengambilan tindakan, yang berdampak pada efektivitas dan kecepatan kerja. Sebaliknya, dalam hal kreativitas pegawai menunjukkan kemajuan yang lebih positif. Beberapa pegawai telah mampu menunjukkan ide-ide inovatif yang mendukung efisiensi kerja dan peningkatan pelayanan. Kreativitas ini muncul dari kesadaran pegawai terhadap kebutuhan kerja yang lebih efisien dan dari keterbukaan pemerintah desa terhadap gagasan-gagasan baru. Ini menunjukkan bahwa meskipun inisiatif belum berkembang secara merata, namun dalam hal kreativitas, pegawai sudah mampu berkontribusi aktif.

Kerja Sama Antar Pegawai

Dilihat dari hasil observasi dan wawancara, suasana kerja di Kantor Desa sudah tergolong cukup baik. Para pegawai mampu bekerja dalam tim dengan koordinasi yang baik, terutama saat menghadapi kegiatan besar. Nilai-nilai saling membantu, komunikasi yang lancar dan saling mengingatkan terbentuk dalam lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan lima indikator yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kantor Desa Bontolangkasa Utara berada dalam kondisi “bagus”, namun masih membutuhkan sejumlah perbaikan agar bisa mencapai kinerja yang ideal. Terdapat kekurangan terutama pada aspek kuantitas kerja, kedisiplinan kerja dan inisiatif dalam bekerja, namun aspek kualitas kerja, kerja sama tim serta kreativitas sudah menunjukkan hasil yang positif.

Dengan penguatan dalam aspek aspek tersebut, kinerja pegawai dikantor desa dapat lebih optimal dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta analisis terhadap lima indikator kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa: 1) Kuantitas Kerja Pegawai di kantor desa masih belum mampu

menyelesaikan jumlah pekerjaan secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan dan minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa arahan langsung. 2) Kualitas kerja pegawai sudah cukup baik. Pegawai mulai memahami tugas dan tanggung jawabnya serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih tertib dan profesional. 3) Tingkat kedisiplinan pegawai masih tergolong rendah, terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan budaya kerja yang disiplin. 4) Inisiatif kerja masih menjadi kelemahan utama, karena sebagian besar pegawai masih menunggu perintah. Namun, kreativitas mulai berkembang dengan adanya ide-ide baru seperti penggunaan aplikasi dan perbaikan sistem administrasi. 5) Kerja sama antarpegawai sudah berjalan cukup baik. Pegawai dapat saling membantu dan berkoordinasi dalam kegiatan-kegiatan besar, meskipun profesionalisme dalam tim masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai kantor desa menunjukkan perkembangan positif, terutama dalam kualitas kerja, kreativitas, dan kerja sama tim. Namun, peningkatan masih dibutuhkan dalam aspek kuantitas, kedisiplinan, dan inisiatif kerja.

UACAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Abrol alquroba.2020. Strategi Pemerintahan Dalam meningkatkan Pelayanan Administrasi (studi kasus didesa muara kuis kecamatan ulu rawas kabupaten musi rawas utara provinsi sumatra selatan).jurusan ilmu pemerintah falkutas syariah.Jambi
- Asmaya, B. (2021). Abstrak Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Kantor Desa Ranah Kabupaten Kampar.
- Effendy. 2003. Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Faisal, M. kiki B. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). Jurnal Ilmiah M-Progress, 10(1), 10–22.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2021). Pedoman Umum Pengelolaan Pemerintahan Desa. Jakarta: Ditjen Bina Pemerintahan Desa.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulida, A. M., & Subekti, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 11(2), 88–96.
- Nugroho, H. (2025). Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Melalui Pengembangan Kompetensi. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, 5(1), 45–56.
- Nugroho, H., & Lestari, D. (2020). Strategi Peningkatan Pelayanan Publik di Pemerintahan Desa. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 24(2), 155–168.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa.
- Ruli Arioma, M. M. (2025). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Sustainability (Switzerland), 11(1),1–14.
- RPJMDES Desa Bontolangkasa Utara Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa Tahun 2025
- Sari, L. P., & Rahayu, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 5(2), 134–142.