

## Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cililin Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung.

**Intan Riana Putri**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Email: [intan10120468@digitechuniversity.ac.id](mailto:intan10120468@digitechuniversity.ac.id)

**Riyan Hadithya., S.E., M.M**

Email: [riyanhadithya@digitechuniversity.ac.id](mailto:riyanhadithya@digitechuniversity.ac.id)

### Abstrak

**Tujuan** Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Cililin, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat. Tipe Penelitian Studi Empiris adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Kantor Desa Cililin, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

**Desain/Metode** Metode yang dipakai ialah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Responden dalam penelitian ini terdiri dari empat orang, yaitu Sekretaris Desa, Kasi Pelayanan, Kasi Kesra, dan Kasi Pem.

**Temuan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kinerja pegawai dilakukan berdasarkan sembilan indikator, termasuk kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa pelayanan pegawai kepada masyarakat di Kantor Desa Cililin, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat telah cukup baik sesuai standar yang ada.

**Implikasi** Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi, namun secara umum terdapat peningkatan yang signifikan.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris.

**Kata Kunci** : Kinerja Pegawai Desa Cililin, Suber Daya Manusia

### I. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia yang rendah adalah permasalahan dasar yang bisa mengganggu pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang rendah juga menjadi penghalang dalam era globalisasi, di mana persaingan mutu menjadi kunci. Untuk bersaing di pasar global, Indonesia perlu memperbaiki kualitas sumber daya manusia dalam berbagai aspek, seperti intelektual, spiritual, kreativitas, moral, dan tanggung jawab.

Menurut (Imbron, S.E., M.M & Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M., n.d.) Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bidang ilmu yang fokus pada pengembangan unsur manusia dalam organisasi. Sastrohadiwiryono (Samsuni, S., 2017) menyebut MSDM meliputi pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, dan pengembangan tenaga kerja. Manajemen ini bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal baik untuk organisasi maupun pegawai.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting didalam sebuah organisasi. Penilaian kinerja yang baik bisa memberi manfaat signifikan bagi organisasi dan pegawainya. Mangkunegara (Pratama et al., 2017) menyebutkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai didalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab.

Penilaian kinerja ialah kegiatan yang manajemen lakukan dalam menilai kinerja tenaga kerja melalui perbandingan hasil kerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode, khususnya tiap akhir tahun. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur kinerja, mengembangkan kualitas kerja,

memberikan pembinaan, memperbaiki pekerjaan yang kurang sesuai, dan menangani masalah ketenagakerjaan lainnya.

Kantor Desa Cililin, sebagai lembaga yang bertugas memberikan layanan kepada masyarakat, sepatutnya memiliki pegawai yang kompeten, profesional, dan berkinerja optimal. Namun, upaya tersebut belum terwujud sepenuhnya karena terdapat indikasi rendahnya kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan lapangan, penulis mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Kantor Desa Cililin, antara lain:

1. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan terlihat rendah, misalnya pembuatan surat pengantar kartu keluarga yang seharusnya selesai dalam satu hari, namun kenyataannya memakan waktu dua hari.
2. Beberapa pegawai sering datang terlambat ke kantor, tidak sesuai jadwal yang ada, yang menghambat pelayanan kepada masyarakat.
3. Masih ada pegawai yang tidak fokus pada pekerjaannya, seperti membaca koran saat jam kerja, yang dapat mengurangi produktivitas.

Pegawai bisa bekerja secara efektif dengan memiliki loyalitas yang tinggi dan etos kerja yang baik, sehingga mereka merasa puas dan nyaman dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di kantor, diharapkan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani oleh pegawai Kantor Desa Cililin. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di Kantor Desa Cililin, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai di sana.

## **II. Kajian Teori**

### **1. Pengertian manajemen sumber daya manusia**

Menurut Halisa (2020), MSDM mencakup sejumlah aktivitas, termasuk perencanaan, perekrutan, analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, keuntungan dan kompensasi, kesehatan, keamanan, dan keselamatan, serta hubungan tenaga kerja dan buruh. Amelia et al. (2022) menambahkan bahwa MSDM juga melibatkan desain dan implementasi sistem pelatihan, persiapan pegawai, pengembangan pegawai, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan industrial yang baik.

Menurut (Mubarok, 2021) MSDM merupakan istilah dalam ilmu manajemen dalam mengelola orang lain dalam sebuah lembaga tertentu. Dari uraian diatas maka bisa diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bahwa MSDM melibatkan sejumlah aktivitas penting, seperti perencanaan, perekrutan, analisis, kompensasi, keselamatan, pengembangan, dan hubungan tenaga kerja. Ini merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, dengan peran yang vital dalam kesuksesan perusahaan dan kesejahteraan pegawai.

### **2. Pengertian kinerja**

Menurut Silaen et al. (2021), kinerja melibatkan proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada pegawai itu sendiri. Lebih lanjut, menurut Rivaldo (2022), kinerja merupakan proses perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan pemikiran atau produk untuk mencapai tujuan yang mereka kerjakan.

Menurut Nursam (2017), kinerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menjalankan tugas dan memperbaikinya sesuai dengan tanggung jawab yang mereka miliki, dengan mencapai hasil yang diharapkan. Dari penjelasan tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah dapat diartikan sebagai proses pengevaluasian, perencanaan pengembangan, dan komunikasi hasil evaluasi kepada pegawai. Selain itu,

kinerja juga melibatkan tingkah laku individu dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, serta kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan dan menyempurnakan kegiatan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

### 3. Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja pegawai meliputi:

- a. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja, dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja  
Berkaitan dengan kualitas atau mutu hasil kerja, juga dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan lainnya.
- c. Efisiensi dalam mengerjakan tugas  
Pemanfaatan berbagai sumber daya secara bijaksana dan hemat biaya.
- d. Disiplin kerja  
Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, serta berusaha terus bergerak melakukan beberapa hal meski keadaan semakin sulit.
- f. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- g. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### 4. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Handoko (dalam Kusuma & Said, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

- a. Motivasi  
Motivasi adalah faktor pendorong utama yang mendorong seseorang untuk bekerja, yang berasal dari kebutuhan yang wajib dipenuhi. Kebutuhan ini terkait dengan naluri dasar manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja  
Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.
- c. Tingkat stress  
Tingkat stres merujuk pada kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tinggi bisa mengganggu kemampuan individu dalam menangani lingkungannya dan berpotensi menghambat pelaksanaan pekerjaan.
- d. Kondisi pekerjaan  
Kondisi pekerjaan meliputi aspek-aspek seperti tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan di ruang kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- e. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi adalah imbalan untuk pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan mencakup penetapan aktivitas kerja individu atau kelompok pegawai secara terstruktur dalam konteks organisasional. Desain pekerjaan yang jelas membantu pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien sesuai dengan yang diharapkan.

### **III. Metode Penelitian**

Berdasarkan masalah dan latar belakang, penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif. Pendekatan ini bersifat deskriptif dan relatif memakai analisis mendalam. Lebih menekankan pada proses dan makna dari sudut pandang subjek, penelitian ini mengintegrasikan landasan teori sebagai panduan untuk menjaga fokus pada fakta yang ditemukan di lapangan. Dalam konteks penelitian kualitatif ini, peneliti memulai dengan mengumpulkan data dan mengakhiri dengan mengembangkan teori, menggunakan teori yang ada sebagai dasar untuk menjelaskan hasil penelitian.

Menurut (Sugiono, 2019) metode penelitian kualitatif jelas didasarkan pada filosofi post-positivisme, dan melibatkan penyelidikan objek dalam situasi alamiahnya (bukan eksperimen). Dengan kata lain, kesimpulan dari penelitian kualitatif adalah data deskriptif rinci, bukan data numerik. Penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan pendokumentasian subjek yang diteliti, sehingga menghasilkan data yang sangat rinci. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menciptakan gambaran yang sistematis, faktual, sangat akurat, berdasarkan fakta, dan hubungan antar fenomena.

Penelitian ini sesuai dengan fokus dan tujuannya karena yang dilakukan adalah deskripsi data oleh peneliti, bukan pengukuran data yang diperoleh. Peneliti mencari data deskriptif mengenai "Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cililin Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat". Untuk itu diperlukan pendekatan penelitian yang dapat menjelaskan temuannya. Memang perlu dilakukan penelitian tidak hanya untuk melihat saja dalam proses penerapan disiplin kerja di kantor Desa Cililin apakah sudah sesuai atau belum dan efektif atau belum.

### **IV. Hasil Dan Pembahasan**

Penilaian kinerja dianggap sangat penting dalam konteks organisasi sebab bisa dipakai menjadi ukuran keberhasilan dalam mencapai misi yang ditetapkan. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat melakukan upaya perbaikan dengan lebih terarah. Kajian tentang kinerja pegawai di Kantor Desa Cililin, terutama di Kecamatan Cililin, dinilai memiliki nilai strategis, sehingga informasi mengenai kinerja pegawai menjadi penting untuk dipahami dengan baik. Untuk menilai kinerja suatu organisasi, diperlukan indikator yang dapat mencerminkan tingkat pencapaian tujuan.

Studi ini mengungkapkan bahwa kinerja pegawai di Desa Cililin, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat berdampak signifikan terhadap tingkat kepuasan masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja baik relatif memberi pelayanan yang lebih efisien dan responsif. Wawancara dengan empat informan terpilih pada bulan Mei 2024 dilakukan dengan menjadwalkan waktu wawancara agar tidak mengganggu kesibukan mereka. Wawancara ini dilakukan secara terstruktur berdasarkan pedoman wawancara yang memuat analisis kinerja pegawai Desa Cililin, dengan hasil sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja: Dalam melaksanakan program kerja ditinjau dari kuantitas hasil kerja, beberapa informan mengatakan sudah baik.
2. Kualitas Hasil kerja: Dalam melaksanakan program kerja ditinjau dari kualitas hasil kerja, informan mengatakan sudah sangat baik maka dapat disimpulkan untuk dapat mempertahankan kualitas kerja pegawai yang harus dilakukan yaitu melakukan pelayanan

secara baik, pemberian tugas sudah sesuai dengan tupoksinya, juga sarana pendukung cukup memadai.

3. Efisiensi Kerja: Para informan mengatakan sangat baik, para pegawai paham tanggungjawab dalam mengerjakan tugasnya, dan berusaha memprioritaskan pekerjaan terlebih dahulu.
4. Disiplin Kerja: Dalam melaksanakan program kerja ditinjau dari disiplin kerja, beberapa informan mengatakan sudah bagus.
5. Inisiatif Kerja: Dalam melaksanakan program kerja ditinjau dari inisiatif kerja, semua informan mengatakan bagus, para pegawai tahu apa tanggungjawab nya masing-masing.
6. Ketelitian Kerja: Dalam melaksanakan program kerja ditinjau dari ketelitian kerja, informan mengatakan para pegawai cukup teliti.
7. Kepemimpinan: Dalam melaksanakan program kerja ditinjau dari kepemimpinan, para informan mengatakan tingkat kepemimpinan para pegawai bervariasi, ada pegawai yang berani mengambil keputusan ketika ada keluhan dari Masyarakat.
8. Kejujuran: Dalam melaksanakan program kerja ditinjau dari kejujuran sudah sangat cukup baik, dan pulau sesuai jam kerjanya.
9. Kreativitas: Dalam melaksanakan program kerja ditinjau dari kreativitas secara internal cukup baik. Ditandai dengan terciptanya lingkungan kerja yang sehat yang berarti cara pimpinan dalam memimpin sangat baik. Sebagai contohnya, kreatif dalam menyelesaikan keluhan masyarakat, yaitu dengan melakukan pendekatan secara langsung dengan Masyarakat.

## V. Penutup

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai Kantor Desa Cililin di Kabupaten Bandung Barat mengenai Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa, bisa disimpulkan:

Kinerja pegawai di Kantor Desa Cililin, Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat, yang mencerminkan kemampuan dan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan kebijakan, program, dan kegiatan terkait penyelenggaraan tugas, dapat dinilai melalui indikator-indikator seperti Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Kerja, Disiplin Kerja, Inisiatif Kerja, Ketelitian Kerja, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Secara umum, indikator-indikator tersebut telah terlaksana dengan baik sesuai ketentuan yang ada, meskipun masih diperlukan peningkatan pada beberapa indikator tertentu.

Saran: Untuk Desa Cililin Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat, berdasarkan hasil penelitian penulis ingin memberikan beberapa harapan bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Berikut peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cililin Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat yaitu. Dilihat dari indikator kualitas, diharapkan agar desa dapat melakukan pengelolaan lebih lanjut mengenai dana desa agar target program kerja bisa efisien dan tercapai. Dilihat dari indikator ketelitian, diharapkan desa agar membuat tim khusus untuk melakukan pengecekan program kerja yang telah dilaksanakan agar menghindari kesalahan yang fatal. Dilihat dari indikator kejujuran, diharapkan desa agar bisa melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dengan meningkatkan pengawasan lebih ketat terhadap jam masuk dan pulang kantor agar tidak terjadi lagi keterlambatan datang tanpa alasan serta tidak terjadi juga pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai. Dilihat dari indikator kreativitas, diharapkan desa bisa melakukan kolaborasi secara langsung dengan masyarakat dalam pengembangan lingkungan ataupun program kerja agar mengasah jiwa kreatif para pegawai desa maupun masyarakat.

Peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan kajian serupa disarankan untuk lebih mengembangkan tujuan penelitian mereka dan memusatkan perhatian pada objek yang diteliti. Peneliti perlu memahami fokus kajian dengan memperdalam studi literatur yang relevan. Selain itu, dianjurkan agar para peneliti selanjutnya meningkatkan ketelitian, terutama dalam hal kelengkapan data.

**Daftar Pustaka**

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Imbron, S.E., M.M & Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M., M. K. (n.d.). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (N. Rismawati (Ed.)). Widina Bakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/349876-manajemen-sumber-daya-manusia-3b7dae0d.pdf>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarok Sekolah Tinggi Agama Islam 43 (STAI) Sangatta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruoh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja Karyawan. Widina Bakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344479-kinerjakaryawan-dab4c13a.pdf>
- Sugiono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta (Issue January). CV Saba Jaya Publisher.