

ABSTRAK

Latar belakang masalah pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai yang belum optimal dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang memperhatikan kebutuhan masyarakat, sehingga diperlukannya analisis kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka, baik itu dalam segi kebutuhan masyarakat, dari segi pelaporan kinerja pegawai, dari kehandalan para pegawai, dan dari segi komunikasi para pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka, dengan harapan terciptanya kinerja pegawai yang kompeten dan selalu mementingkan kebutuhan dari masyarakatnya, supaya jumlah penduduk yang begitu banyak di desa tersebut terpenuhi segala sesuatu yang dibutuhkannya yang berkaitan dengan desa. Peran perangkat desa sangatlah penting dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat lokal, mengkoordinasikan layanan publik, dan menggerakkan pembangunan komunitas di tingkat desa.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kehandalan, dan komunikasi dalam menjalankan tugas pemerintahan desa.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diambil dari teori T.R. Mitchell yang dikutip dari Sedarmayanti (2009:50) yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan perangkat desa, peneliti mengambil pendekatan ini karena dirasa cocok dengan judul yang akan dibahas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum sudah cukup baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang harus ditingkatkan, dari segi kualitas kerja pegawai sudah cukup optimal karena setiap pegawai sudah memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Kedua dilihat dari ketepatan waktu pegawai belum bisa dikatakan optimal dikarenakan masih ada beberapa yang belum bisa mengatur waktunya dengan baik. Yang ketiga dari segi inisiatif yaitu para pegawai sudah bisa dikatakan baik. Yang keempat dari segi kemampuan yaitu pegawai sudah bisa dikatakan optimal. Yang kelima dari segi komunikasi, pegawai sudah bisa dikatakan baik hal tersebut bisa dilihat dari cara berkomunikasi di tempat kerja antar pegawai.

Kata kunci: kinerja pegawai, kualitas kerja, pelayanan publik

ABSTRAC

The background of the problem in this study is that employee performance is not optimal, which can be seen from several employees who pay less attention to the needs of the community, so that an analysis of employee performance is needed in Sukasari Kaler Village, Argapura District, Majalengka Regency, both in terms of community needs, in terms of employee performance reporting, in terms of employee reliability, and in terms of employee communication. This research was conducted at the Sukasari Kaler Village Office, Argapura District, Majalengka Regency, with the hope of creating competent employee performance and always prioritizing the needs of the community, so that the large population in the village can fulfill everything they need related to the village. The role of village officials is very important in organizing local government, coordinating public services, and driving community development at the village level.

This study aims to analyze employee performance in Sukasari Kaler Village. Employee performance is measured based on work quality, punctuality, initiative, reliability, and communication in carrying out village government duties.

The framework for thinking in this study identifies several main factors that influence employee performance taken from T.R. Mitchell quoted from Sedarmayanti (2009:50) namely work quality, punctuality, initiative, ability, and communication.

The research method used is descriptive with a qualitative approach through in-depth interviews with village officials, the researcher took this approach because it was considered suitable for the title to be discussed.

The results of the study indicate that employee performance is generally quite good, although there are several aspects that need to be improved. In terms of employee work quality, it is quite optimal because each employee has a sense of responsibility in completing their tasks. Second, in terms of employee punctuality, it cannot be said to be optimal because there are still some who cannot manage their time well. Third, in terms of initiative, the employees can be said to be good. Fourth, in terms of ability, the employees can be said to be optimal. Fifth, in terms of communication, the employees can be said to be good, this can be seen from the way they communicate in the workplace.

Keywords: employee performance, quality control, public service