

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan mengemukakan uraian data yang diperoleh dari hasil lapangan sekaligus jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun data yang dimaksud yaitu data yang berkaitan dengan pengawasan kinerja pegawai di kantor desa baru kecamatan rambutan kabupaten banyuasin serta faktor pendukung dan penghambat pengawasan kinerja pegawai di kantor desa baru kecamatan rambutan kabupaten Banyuasin.

A. Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan pengawasan berasal dari kata ‘awas’ yang berarti mengamati dan menjaga baik-baik. Maka secara harfiah pengawasan mempunyai arti segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penjagaan dan pengarahan yang dilakukan secara sungguh-sungguh agar objek yang diawasi dapat berjalan semestinya. Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut.¹

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan

¹ Harahap, *Sistem Pengawasan Manajemen*, (Jakarta, Kuantum, 2015). hlm.12

dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.² Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kinerja pegawai adalah suatu pengarahan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan hasil kinerja pegawai yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten, diperlukan adanya pengawasan langsung dari kepala desa sebagaimana kepala desa dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepala desa memegang peran yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan di kantor desa, karena selain menjadi motor penggerak kepala desa juga berfungsi sebagai pengawas. Dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin menggunakan sistem pengawasan langsung dan tidak langsung.

Sebelum melakukan aktifitas, tentunya perlu diketahui terlebih dahulu manfaat yang dapat diperoleh dengan melakukan kegiatan tersebut demikian pula kegiatan pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

² Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2015), hlm.42

Banyak sekali manfaat yang diperoleh dengan adanya pengawasan dapat dirasakan oleh pegawai, maupun kepala desa yang melakukan pengawasan. Dalam melakukan suatu pengawasan hendaknya perlu persiapan terlebih dahulu sistem pengawasan yang sesuai dengan kondisi dan situasi pegawai.

Dalam melakukan pengawasan suatu pekerjaan selalu terdapat tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Demikian juga dalam pengawasan, untuk mempermudah pengawasan dalam mencapai tujuan-tujuan perlu melakukan beberapa fase yaitu:

1. Adanya Kegiatan Penetapan Standar Kinerja Pegawai dalam Menilai Kualitas Kinerja Pegawai

Penetapan standar yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.³

Penetapan standar yang dilakukan dalam menilai kualitas kinerja pegawai ini sangat berpengaruh bahwa berhasil tidaknya suatu kinerja yang telah dicapai sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi

³ Rivai, Viethzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Penerbit Raja Grafindo., 2015), hlm.33

beberapa hal seperti, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, Yaitu :

“Semenjak saya menjabat menjadi kepala desa, saya sudah melaksanakan penetapan standar kinerja pegawai, saya juga melibatkan perangkat desa, wabil khusus yang paling utama saya libatkan adalah sekretaris desa dalam melakukan penetapan standar ini. Dan penetapan standar ini perlu dilakukan, karena jika tidak dilakukan maka roda pemerintahan ini tidak akan berjalan. Karena memang penetapan standar ini adalah bagian dari proses pengawasan, yang dimana saya selaku kepala desa berperan penting dalam pengawasan ini”.⁴

Kemudian Peneliti juga melakukan penelitian dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin:

“Penetapan standar ini memang sudah dilakukan oleh kepala Desa semjak beliau menjabat menjadi kepala Desa Baru ini, tentunya saya selalu dilibatkan oleh beliau dalam penetapan standar ini. Penetapan standar ini dilakukan sesuai dengan standar operasional perangkat desa yang sudah ditetapkan. Karena disana ada tupoksi dari berbagai macam tugas dari pegawai kantor desa tersebut. Kami juga melakukan penetapan standar ini yaitu dengan berdiskusi dulu dengan kepala desa, sesuai dengan standar operasional perangkat desa yang kami buat, tentunya juga mengacu kepada PERMENDES”.⁵

Selanjutnya peneliti juga melakukan penelitian dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

⁴ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁵ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

“Saya selaku perangkat desa juga dilibatkan dalam penetapan standar kinerja pegawai ini, Dan memang penetapan standar ini sudah kepala desa lakukan sejak beliau menjabat pada Tahun 2019. Contohnya saja penetapan standar ini seperti absensi atau daftar hadir, jadwal piket, dan jadwal tugas masuk. Bapak kepala desa juga melakukan penetapan standar ini dengan dijadwal, kadang perbulan ataupun perminggu”.⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa dalam pengawasan kinerja pegawai di Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin adanya penetapan standar yang dilakukan oleh perangkat desa dalam menilai kualitas kinerja pegawai kantor desa tersebut. Standar-standarnya seperti tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Penetapan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai memang dilaksanakan di kantor desa tersebut. Sehingga berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa memang dilakukan penetapan standar di Kantor Desa Baru dengan tujuan untuk menilai kualitas kinerja pegawai. Jadi dalam penetapan standar ini, mereka menetapkan beberapa peraturan yang diberikan kepada para pegawai Kantor Desa untuk meningkatkan kualitas pegawai tersebut.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, maka peneliti mencantumkan bukti dokumentasi penetapan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai :

⁶ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023



Gambar 4.1
Dokumentasi rapat mingguan kepala desa dengan pegawai
kantor desa sekaligus penetapan standar

Berdasarkan hasil dokumentasi di atas, kepala desa bersama dengan Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin sedang melaksanakan rapat sekaligus menetapkan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Mereka menetapkan beberapa peraturan dan standar kinerja pegawai di kantor desa agar pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat peneliti simpulkan bahwa adanya penetapan standar dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin melakukan penetapan standar dengan berdasarkan standar operasional perangkat desa tentunya mengacu kepada Kementrian dalam Negeri. Kegiatan penetapan standar ini dilakukan sejak kepala desa menjabat pada tahun 2019. Hal ini dilakukan agar pegawai atau perangkat kantor desa semakin berkualitas dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

2. Adanya Kegiatan Penetapan Standar dalam Menilai Kuantitas Kinerja Pegawai

Penetapan standar ini selain dalam menilai aspek kualitas, kinerja pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat juga dapat dilihat berdasarkan aspek kuantitas. Kuantitas kerja merupakan ukuran seberapa banyak pekerjaan yang dapat dilaksanakan dalam satu periode. Sehubungan dengan hal tersebut maka kuantitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa banyak pegawai pada Kantor Desa Baru dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam satu hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin mengenai penetapan standar dalam menilai kuantitas kinerja pegawai, beliau mengatakan :

“Dalam menetapkan standar ini dikelola langsung oleh Sekretaris Desa, karena seperti kedisiplinan waktu, kehadiran, tanggung jawab pegawai, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas oleh masyarakat itu saya amanahkan kepada sekretaris desa dalam proses penetapan standar ini. Saya juga selalu memberikan arahan kepada perangkat desa bahwa setiap pegawai harus mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan, contohnya mendata masyarakat penerima BLT, Pembuatan Akte, KTP, KK, dan lain-lain sebagainya. Karena kantor desa ini memiliki kurang lebih 15 orang pegawai, jadi harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.”⁷

Kemudian peneliti juga melakukan penelitian dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin :

“Saya selalu dilibatkan dalam proses penetapan standar ini, apalagi dalam melihat dan menilai kuantitas kinerja pegawai itu. Bapak kepala desa juga mengamanahkan kepada saya untuk memberikan pengawasan

⁷ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

kepada para perangkat desa seperti salah satunya adalah dengan memberikan penetapan standar di kantor Desa ini. Dari 15 pegawai kantor desa ini diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Tentunya juga sekarang banyak tugas yang diberikan seperti pembuatan KTP, KK, dan Akte kelahiran. Sebanyak apapun tugas yang diberikan harus bisa diselesaikan tepat pada waktunya”.⁸

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara kepada Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin:

“Saya selaku pegawai kantor desa ini di ikut sertakan oleh kepala desa dalam melakukan penetapan standar dalam menilai kuantitas kinerja pegawai ini, karena sejatinya tanpa bantuan staff dan para pegawai yang lainnya kegiatan ini tidak bisa berjalan dengan baik”.⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa dalam penetapan standar dalam menilai kuantitas kinerja pegawai dalam pengawasan kinerja pegawai di kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin adanya usaha penetapan standar dalam menilai kuantitas kinerja pegawai. Kepala Desa melibatkan Sekretaris desa, dan seluruh pegawai kantor Desa ketika melaksanakan penetapan standar dalam menilai kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat adanya penetapan standar dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Yang melibatkan semua,

⁸ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁹ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

bahkan bukan hanya sekedar kepala desa, dan sekretaris desa, tapi juga melibatkan seluruh pegawai kantor desa.

Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, maka dapat peneliti tarik kesimpulan. bahwa adanya penetapan standar dalam menilai kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yang melibatkan kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh pegawai kantor desa. Kegiatan ini dilakukan sejak kepala desa menjabat pada tahun 2019 dengan melalui diskusi atau rapat sesuai dengan standar operasional perangkat desa sehingga dapat meningkatkan kuantitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Adanya Kegiatan Penetapan Standar dalam Menilai Ketepatan Waktu Kinerja Pegawai

Dalam pengawasan untuk menetapkan standar sangat penting membuat strategi dalam mengelola waktu agar dapat mengatur langkah-langkah tindakan menggunakan waktu yang sudah disediakan seoptimal mungkin agar tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan tidak tertunda atau bahkan harus diselesaikan dirumah. Mengelolah penggunaan waktu di kantor yang efisien, selain dapat membantu kelancaran kerja di kantor, juga terbebas dan pekerjaan lembur yang seharusnya tidak perlu. Demikian pula dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya maka kepentingan orang lain yang terkait dengan pekerjaan tidak terganggu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Pada penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu ini, sama halnya dengan kualitas dan kuantitas bahwa dilakukan dengan rapat dan diskusi setiap dua minggu sekali. Kami juga menetapkan standar pegawai dalam kedisiplinan waktu, karena masih ada banyak pegawai yang lalai dengan hal ini. Seperti datang terlambat, membuat tugas melebihi waktu yang ditentukan, karena yang saya ketahui dalam ketepatan waktu terdapat indikator yaitu waktu penyelesaian tugas dan pemanfaatan waktu luang. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan bukan hanya berasal dari pegawai Kantor Desa Baru akan tetapi disebabkan juga oleh masyarakat yang kurang melengkapi berkas-berkas”.¹⁰

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kami melakukan penetapan standar dalam segi ketepatan waktu ini dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang masih kurang disiplin masalah waktu ini. Oleh karena itu kami menetapkan standar yang melibatkan kepala desa, dan seluruh perangkat desa agar seluruh pegawai dapat melayani masyarakat tepat pada waktunya dan juga dalam kehadiran agar tepat pada waktunya.”¹¹

Selanjutnya Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kepala Desa selalu melibatkan kami untuk menetapkan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai ini. Agar seterusnya kami dapat

¹⁰ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

¹¹ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

disiplin dalam bekerja. Tentunya atas kesepakatan bersama, bukan hanya satu pihak saja”.¹²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa adanya penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai di kantor desa yang dilakukan dengan rapat atau diskusi dengan melibatkan kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Hal ini dilakukan agar semua pegawai kantor desa dapat disiplin dari segi ketepatan waktu.

Melihat hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa peneliti melihat memang adanya penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yang dilakukan oleh kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa dengan melalui rapat.

Untuk memperkuat bukti penelitian, peneliti menyantumkan dokumentasi penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai:



Gambar 4.2
Dokumentasi absensi kehadiran pegawai

¹² Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Berdasarkan hasil dokumentasi di atas pegawai kantor desa yang baru datang langsung mengisi absensi kehadiran. Karena Kepala desa sudah menerapkan penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu di kantor desa dengan dibuktikan absensi kehadiran pegawai. Bagi pegawai yang masih tidak tepat waktu dalam kehadiran maka kepala desa akan memberikan peringatan dan sanksi tegas kepada pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya penetapan standar dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai yang dilakukan oleh kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh pegawai desa melalui rapat internal pegawai setiap dua minggu sekali. Hal ini dilakukan agar pegawai kantor desa dapat melayani masyarakat dengan tepat pada waktunya. Sehingga tidak ada lagi Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yang tidak disiplin seperti terlambat dan telat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

4. Adanya Kegiatan Penetapan Standar dalam Menilai Efektivitas Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dapat di lihat dari efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Oleh karena itu maka diperlukan adanya penetapan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan sehingga dapat memberikan layanan kepada masyarakat yang memerlukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Pada penetapan standar ini kami selalu mengutamakan efektivitas, karena yang seperti kita ketahui bahwa kantor desa ini adalah lembaga pemerintah yang menaungi seluruh rakyat Desa Baru untuk memberikan Manfaat pelayanan kepada Masyarakat tersebut. Oleh karena itu baik kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh pegawai desa dalam menetapkan standar untuk mengutamakan efektivitas . sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan yang terbaik”.¹³

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Siswanto, selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Ketika menetapkan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai, kepala Desa setiap minggunya memberikan arahan kepada semua pegawai. Agar dalam bekerja bisa efektif, tentunya dibuat peraturan kerja di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin sehingga dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.”¹⁴

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan bapak Ilham, selaku pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin:

“Pada proses pengawasan ini, tentunya kepala Desa menetapkan standar dengan tujuan untuk menilai efektivitas kinerja pegawai. Tentunya agar kinerja pegawai efektif harus didukung oleh sarana dan prasarana yang baik, Namun bisa kita lihat saat ini sarana dan prasarana disini masih kurang. Tapi kami upayakan agar tetap efektif.”¹⁵

¹³Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

¹⁴ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

¹⁵ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa adanya usaha penetapan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai dalam pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Sehingga efektivitas ini adalah hal yang paling utama, karena berpengaruh ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Melihat hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa memang dilakukan penetapan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai yang melibatkan kepala desa, sekretaris desa, dan seluruh perangkat desa. Dengan tujuan untuk membuat kinerja pegawai seakin efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil wawancara dan observasi, bahwa memang menetapkan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai. Sehingga nantinya pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat lebih baik lagi secara efektif dan efisien. Kegiatan penetapan standar ini melibatkan kepala desa, sekretaris desa, dan Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Dengan dilaksanakan penetapan standar dalam menilai efektivitas kinerja pegawai bertujuan untuk menjadikan pegawai yang melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga masyarakat dapat merasakan kepuasan dari kinerja pegawai tersebut.

5. Adanya Kegiatan Pengukuran dalam Menilai Kualitas Kinerja Pegawai

Dalam proses pengawasan perlu dilakukan pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Karena pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus-menerus dan benar, baik intensitasnya dalam

bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil. Oleh karena itu perlu dilakukannya pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Alpino, S.Ip, selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Pada pengukuran saat ini, saya melibatkan sekretaris desa, dan seluruh pegawai kantor desa. Untuk pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai ini kami selalu berpedoman pada Permendesa. Karena kita tidak bisa melakukan pengawasan tanpa melihat kondisi yang ada. Oleh karena itu kami selalu berpedoman pada peraturan yang tertera di standar operasional perangkat desa dalam melaksanakan pengukuran terhadap kualitas kinerja pegawai”.¹⁶

Kemudia peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kami selalu sesuai dengan peraturan yang ada dalam pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai saat ini. Karena memang hal ini sangat penting demi memberikan kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayan dari kami selaku perangkat desa.”¹⁷

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

¹⁶ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

¹⁷ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

“Salah satu cara yang kami lakukan untuk melakukan pengukuran terhadap kualitas kinerja pegawai ini, kepala desa dan sekretaris Desa berpedoman pada standar operasional perangkat desa.”¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa untuk pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Hal ini dilakukan agar dapat membuat sebuah pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai dengan melihat kondisi yang ada sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Untuk memastikan jawaban informan, peneliti melakukan observasi langsung mengenai adanya pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai sesuai dengan standar operasional perangkat desa. Peneliti melihat bahwa memang dilakukan pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai yang memang dilakukan oleh kepala desa, sekretaris desa dan juga pegawai kantor desa. Yang memang tujuan diadakan pengukuran tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas, maka dapat peneliti simpulkan mengenai adanya pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai yang dilakukan sesuai dengan SOP di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Hal ini terlihat dari kepala desa, sekretaris desa dan pegawai kantor desa melakukan pengukuran dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Selain itu juga kepala desa juga melakukan pengukuran tersebut dibuat jadwal seminggu sekali dalam menilai kualitas kinerja pegawai tersebut.

¹⁸ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

6. Adanya Kegiatan Pengukuran dalam Menilai Kuantitas Kinerja Pegawai

Dalam sebuah pengawasan, perlu dilaksanakan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai. Untuk dilaksanakannya pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai maka perlu kerja sama dan tanggung jawab dari semua pihak.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin mengenai kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai, beliau mengatakan:

“Dengan cara mengajak semua pihak untuk melakukan kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai, ini adalah bentuk tanggung jawab yang harus kami lakukan. Agar kiranya kinerja pegawai di kantor desa ini dapat berjalan secara maksimal. Tentunya dari segi kuantitasnya, seperti kehadiran, jumlah masyarakat yang meminta pelayanan dalam setiap harinya, dan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya”.¹⁹

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai ini kami lakukan, karena sebagai ujung tombak memberikan motivasi kepada setiap pegawai kantor desa agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Kegiatan ini dilakukan oleh kepala desa, sekretaris desa dan seluruh perangkat desa agar kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik”.²⁰

¹⁹ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

²⁰ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami selaku pegawai kantor desa, dilibatkan oleh kepala desa dalam menetapkan kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai. Karena hal ini sangat kami butuhkan agar kinerja kami dapat lebih baik lagi. Tentunya hal ini atas persetujuan pihak kantor desa. Kegiatan ini dilakukan agar menjadi motivasi bagi kami dalam melakukan pekerjaan di kantor desa dalam segi kuantitas”.²¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai sangat penting sekali dilakukan agar meningkatkan kuantitas kinerja pegawai. Dengan adanya kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai ini dapat menjadi motivasi bagi setiap pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di lapangan, peneliti melihat bahwa kepala desa, sekretaris desa dan seluruh pegawai desa telah melakukan kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di kantor desa. Mereka bersama-sama menetapkan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Jadi dapat peneliti simpulkan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan bahwa memang adanya pengawasan yang dilakukan oleh

²¹ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

kepala desa terutama dalam kegiatan pengukuran dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Kegiatan ini dilakukan bertujuan sebagai motivasi bagi setiap pegawai kantor desa dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

7. Adanya Kegiatan Pengukuran dalam Menilai Ketepatan Waktu Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat jika dilihat dari ketepatan waktu yang mencakup kemampuan pegawai dalam menyelenggarakan pelayanan yang sesuai dengan standar waktu yang ditentukan yaitu 3 hari. Kinerja pegawai Kantor Desa Baru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya apabila dilihat dari ketepatan waktu ialah masih belum optimal, dikarenakan adanya. Pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu serta belum mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu dalam sebuah pengawasan untuk menetapkan kegiatan pengukuran dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Cara yang kami lakukan untuk melakukan pengukuran dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai yaitu dengan melakukan musyawarah.

Saya mengajak sekretaris desa dan pegawai kantor desa untuk melihat berapa banyak jumlah kehadiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan sebagai bahan evaluasi karena saya selaku kepala desa melakukan pengukuran ini dengan cara membuat jadwal bak per 3 hari maupun perminggu”.²²

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Saya selaku sekretaris desa dan kepala desa dan juga seluruh pegawai kantor desa mengadakan rapat dan musyawarah di kantor desa saat akan melakukan pengawasan. Kegiatan pengukuran dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai ini kami lakukan bertujuan untuk mengevaluasi ketepatan waktu para pegawai kantor desa”.²³

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Untuk melakukan pengukuran dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai kami mengadakan rapat untuk evaluasi ketepatan waktu dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai tersebut”.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa cara yang dilakukan kepala desa, sekretaris desa dan pegawai kantor desa untuk melakukan pengukuran dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai dengan cara bermusyawarah sebagai evaluasi para pegawai agar kinerjanya

²² Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

²³ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

²⁴ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

semakin baik dan kehadirannya tepat waktu dan juga mestinya dalam menyelesaikan tugasnya.

Untuk memperkuat hasil wawancara yang peneliti peroleh, peneliti juga melakukan observasi. Peneliti melihat bahwa kepala desa, sekretaris desa dan pegawai kantor desa melakukan rapat dan musyawarah untuk mengukur ketepatan waktu kinerja pegawai. Dan memang di kantor desa tersebut dilaksanakan pengukuran dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, peneliti juga melakukan dokumentasi :



Gambar 4.3
Dokumentasi pegawai yang melakukan
evaluasi kehadiran

Dari hasil dokumentasi di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pegawai kantor desa sedang melaksanakan evaluasi terhadap kehadiran. Dengan dilaksanakan pengukuran ketepatan waktu ini, kepala desa berharap bahwa pegawai dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Jadi dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat peneliti simpulkan bahwa memang adanya pengukuran ketepatan waktu kinerja pegawai

di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai kantor desa melakukan rapat dan bermusyawarah secara terbuka sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai di kantor desa baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin setiap tiga hari sekali. Kegiatan ini dilaksanakan agar dapat mengevaluasi pegawai dengan cara mengukur kinerja pegawai dari segi ketepatan waktu agar dapat menjadikan pegawai yang disiplin waktu.

8. Adanya Kegiatan Pengukuran dalam Menilai Efektivitas Kinerja Pegawai

Dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai, Sebuah pengawasan tidak bisa berjalan dengan baik jika tidak efektivitas kinerja pegawai yang dilakukan. Oleh karena itu untuk mewujudkan pencapaian yang baik harus mengukur efektivitas kinerja pegawai agar yang diinginkan dapat tercapai.

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi ataupun perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Pada proses pengawasan, pengukuran dalam menilai efektivitas kinerja pegawai sangat diperlukan. Karena seperti yang kami alami sebelumnya bahwa masih banyak pegawai yang mengerjakan tugasnya kurang efektif. Oleh karena itu pada pengawasan ini kami mengukur efektivitas kinerja pegawai. Kami akan melihat secara detail data-data dan pekerjaan yang pegawai sekaligus mengevaluasi. Seandainya masih ada pegawai, yang masih melakukan kesalahan dalam membuat

tugas yang diberikan seperti Akte dan KK maka saya akan memberikan peringatan dan nasihat agar menjadi motivasi kedepannya ”.²⁵

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kepala desa selalu menegaskan kepada saya dan seluruh pegawai desa untuk selalu efektif dalam menerima masyarakat yang ingin meminta pelayanan di kantor desa. Beliau mengatakan pada pengaturan dalam menilai efektivitas kinerja pegawai perlu sekali musyawarah sebagai evaluasi bagi setiap pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang efektif”.²⁶

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Pada kegiatan pengukuran dalam menilai efektivitas kinerja pegawai. Karena kami dilibatkan oleh kepala desa, sekretaris desa dalam proses pengawasan wabil khusus dalam melakukan pengukuran efektivitas kinerja pegawai. Oleh karena itu kepala desa menegaskan kepada kami untuk dapat menerima masyarakat sesuai dengan jobdest yang telah ditetapkan”.²⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa pada pengukuran efektivitas kinerja pegawai. Kepala desa sangat menegaskan kepada kami untuk dapat menerimatugas sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan agar tidak menimbulkan permasalahan kedepannya.

Selain itu peneliti juga melakukan observasi di lapangan, peneliti

²⁵ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

²⁶ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

²⁷ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

melihat bahwa memang pengukuran dalam menilai efektivitas kinerja pegawai wajib untuk dilakukan. Hal ini mereka lakukan agar masyarakat memperoleh hak nya sesuai dengan peraturan atau kriteria yang sudah ditetapkan.

Jadi dari hasil wawancara dan observasi, maka dapat peneliti simpulkan bahwa memang adanya pengaturan dalam menilai efektivitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa melakukan pengukuran dalam menilai efektivitas kinerja pegawai. Kegiatan ini dilakukan agar Pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga masyarakat mendapatkan hak nya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

9. Adanya Kegiatan Membandingkan Hasil yang Dicapai dalam Menilai Kualitas Kinerja Pegawai

Dalam melakukan kegiatan membandingkan hasil yang dicapai itu harus tetap berlandaskan pada peraturan yang ada. Untuk membuat membandingkan dalam menilai kualitas kinerja pegawai diperlukan pengawasan yang baik oleh seorang pimpinan yaitu kepala desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Dalam membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kualitas kinerja pegawai saya berkordinasi langsung dengan Sekretaris desa, dan pegawai kantor desa dengan melihat prosedur, tujuan, dan target yang kami lakukan pada pengawasan. Jadi dengan melalui prosedur yang sudah kami buat itu kami dapat mengidentifikasi kualitas kinerja pegawai di kantor desa”.²⁸

²⁸ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru , beliau mengatakan :

“Ada kemudahan dan juga ada hambatan dalam pengawasan kinerja pegawai ini. Kami mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan yang terjadi dengan melalui prosedur yang kami tetapkan yang mana pada prosedur tersebut kami menetapkan adanya perbandingan kualitas kinerja pegawai. Jadi dengan melalui perbandingan kualitas kinerja pegawai ini kami dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai”.²⁹

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Pada saat melakukan perbandingan kami dilibatkan oleh kepala desa dan sekretaris desa, dengan tujuan untuk menilai seberapa baik hasil kerja yang dicapai. Agar bisa menjadi motivasi bagi kami dalam bekerja dan memberikan pelayanan kepada masyarakat”.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kualitas kinerja pegawai sesuai dengan peraturan yaitu dengan memberikan evaluasi kepada setiap pegawai tentunya juga sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan dalam SOPA (Standar Operasional Pemerintah Desa).

Selain itu peneliti juga melakukan observasi di lapangan, peneliti melihat bahwa kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kualitas kinerja pegawai. Mereka melakukan pengawasan

²⁹ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

³⁰ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

dengan menyesuaikan peraturan yang ada untuk memberikan evaluasi kepada setiap pegawai. Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, maka peneliti melampirkan hasil dokumentasi kegiatan perbandingan hasil yang dicapai dalam menilai kualitas kinerja pegawai :



Gambar 4.4
Dokumentasi rapat dalam membahas
perbandingan hasil yang dicapai

Jadi dari hasil dokumentasi rapat dalam membahas hasil yang dicapai tentunya juga membahas dalam proses penilaian kualitas kinerja pegawai. Dengan dilaksanakan rapat di kantor desa dengan tujuan untuk membahas serta mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sudah terlaksana atau belum.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka dapat peneliti simpulkan bahwa adanya kegiatan membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kualitas kinerja pegawai sesuai dengan peraturan dalam pengawasan kinerja pegawai di kantor desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa membuat sebuah pengawasan tersebut agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

10. Adanya Kegiatan Membandingkan Hasil yang Dicapai dalam Menilai Kuantitas Kinerja Pegawai

Untuk membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kuantitas kinerja pegawai itu harus ada tanggung jawab dari semua pihak. Dalam sebuah pengawasan, membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kuantitas kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kami sangat bertanggung jawab dalam melakukan perbandingan hasil yang dicapai dalam menilai kuantitas kinerja pegawai. Saya selaku kepala desa melakukan perbandingan ini agar kinerja pegawai semakin baik lagi dan tentunya menjadi edukasi atau pembelajaran bagi mereka dan kami juga melakukan perbandingan ini melibatkan sekretaris desa dan pegawai kantor desa. Tentunya ketika masyarakat membutuhkan bantuan atau terdapat hambatan yang harus kami bantu, maka kami akan segera membantu untuk mengatasi hambatan tersebut. Kami sudah sepakat untuk dapat bekerja sama dengan baik dalam mengatasi dan menghadapi kemudahan dan hambatan yang akan terjadi”.³¹

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Cara yang kami lakukan dalam membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kuantitas kinerja pegawai yaitu kami bekerja samadan bermusyawarah untuk mencari solusi agar kuantitas kinerja pegawai lebih baik lagi. Dengan adanya kegiatan perbandingan itu adalah suatu bentuk evaluasi dan terhadap kinerja pegawai agar kiranya dapat melihat hasil kerjanya masing-masing dan tentunya dapat memotivasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan jobdest yang

³¹ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

diberikan.”³²

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Salah satu cara yang kami lakukan agar dapat melakukan kegiatan pembandingan hasil yang dicapai dalam menilai kuantitas kinerja pegawai yaitu kami dengan melakukan musyawarah agar dapat memberikan kesadaran bagi setiap pegawai”.³³

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa membandingkan hasil kerja yang dicapai dalam menilai kuantitas kinerja pegawai yaitu dengan bekerja sama agar dapat meningkatkan kuantitas kinerja pegawai yang dimana dilakukan oleh kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai kantor desa.

Selain itu peneliti juga melakukan observasi langsung di lapangan, peneliti melihat bahwa kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai kantor desa dalam membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kuantitas kinerja pegawai.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, peneliti mengambil dokumentasi :

³² Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

³³ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023



Gambar 4.5
Dokumentasi kepala desa menemui dua
orang pegawai yang jarang masuk kerja

Maka dari hasil dokumentasi di atas dapat peneliti lihat bahwasanya kepala desa membandingkan hasil kerja pegawai kantor desa dengan cara kepala desa tersebut menemui orang yang bermasalah kemudian dilakukannya perbandingan agar dapat memberikan motivasi kepada pegawai kantor desa tersebut. dan memang di kantor desa ini dilakukan kegiatan membandingkan hasil kerja pegawai.

Jadi dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti peroleh, peneliti dapat menyimpulkan bahwa memang kegiatan membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Salah satu bentuk tanggung jawab yang dilakukan kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa untuk membandingkan hasil yang dicapai kinerja pegawai yaitu dengan cara bekerja sama dan musyawarah membuat sebuah rencana untuk mengantisipasi permasalahan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Kegiatan ini dilakukan pada saat mereka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

11. Adanya Kegiatan Membandingkan Hasil yang Dicapai dalam Menilai Ketepatan Waktu Kinerja Pegawai

Sebuah pengawasan sangat dibutuhkan dalam sebuah lembaga

organisasi terlebih lagi lembaga organisasi pemerintahan. Seiring berjalannya waktu, pegawai juga dalam meningkatkan kualitas dan kuantitasnya pegawai juga harus memperhatikan ketepatan waktu baik dalam absensi kehadiran, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu untuk untuk membuat pegawai memperhatikan waktunya maka perlu dilaksanakan kegiatan membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai Hal ini dilakukan agar semua pihak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Salah satu cara kami dalam melakukan kegiatan membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai yaitu dengan melalui rapat. Pada saat rapat tersebut kami membuat kesepakatan apabila suatu saat terjadi permasalahan bagi pegawai kantor desa dalam masalah ketepatan waktu ini, maka kami selaku kepala desa punya tanggung jawab yang besar dalam mengatasi hal ini agar pegawai dapat disiplin waktu. Selain kami memberikan himbuan dan peringatan bagi pegawai yang tidak tepat waktu kami memberikan sanksi dan hukuman kepada mereka”.³⁴

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Dalam membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai yang kami lakukan adalah dengan melakukan rapat kepada seluruh pegawai, dan memberikan motivasi serta peringatan agar dapat disiplin waktu”.³⁵

³⁴ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

³⁵ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Cara yang dilakukan untuk membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai yaitu dengan memberikan informasi kepada pegawai untuk datang ke kantor desa tepat pada waktunya”.³⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa membandingkan hasil yang dicapai yang dilakukan oleh kepala desa secara terbuka yaitu dengan membuat jadwal untuk kumpul atau musyawarah dengan tujuan untuk memberikan pembelajaran kepada setiap pegawai agar dapat disiplin waktu dan bisa memberikan motivasi untuk mereka.

Untuk memperkuat hasil wawancara, peneliti melakukan observasi lapangan. Peneliti melihat bahwa memang dilakukannya sebuah kegiatan membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai di kantor desa. Dan memang dilakukan musyawarah oleh kepala desa dan jajaranya dalam proses membandingkan hasil yang dicapai ini.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, peneliti melampirkan bukti dokumentasi :

³⁶ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023



Gambar 4.6

Dokumentasi rapat kepala desa dengan pegawai dalam rangka evaluasi kinerja sekaligus membandingkan hasil kerja ketepatan waktu pegawai

Maka dari hasil dokumentasi di atas dapat peneliti simpulkan bahwa untuk mencapai tujuan pegawai yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kepala desa mengadakan evaluasi dan melakukan perbandingan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai setiap minggunya dengan tujuan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa memang adanya membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Dalam membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai melakukan rapat dengan membuat sebuah pengawasan sesuai dengan standar operasional pemerintah desa. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan kemudahan dan mengatasi hambatan yang akan terjadi di masa yang akan datang.

12. Adanya Kegiatan Membandingkan Hasil yang Dicapai dalam Menilai Efektivitas Kinerja pegawai

Kegiatan membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai efektivitas kinerja pegawai sangat penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan agar pegawai

kantor desa melaksanakan tugasnya dengan sebagaimana mestinya. Dalam sebuah pengawasan, membandingkan memang harus diutamakan agar tidak menimbulkan perselisihan antar pihak. Oleh karena itu diperlukan perbandingan hasil yang dicapai dalam menilai efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Suatu bentuk perbandingan dari hasil yang dicapai dalam menilai efektivitas kinerja pegawai yaitu kami membuat sebuah peraturan bagi pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai porsinya masing-masing seperti pembuatan kartu keluarga, dan lain-lain sebagainya. Hal ini kami lakukan untuk menjadikan pegawai semakin efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.”³⁷

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami membuat perbandingan hasil yang dicapai dalam menilai efektifitas kinerja pegawai ini melalui musyawarah agar dapat memberikan wawasan kepada setiap pegawai agar dapat melaksanakan proses pekerjaan yang efektif. Tentunya hal ini dipelopori oleh kepala desa, saya dan juga pegawai kantor desa. Dengan tujuan agar kegiatan yang ada di kantor desa terorganisir dan efektif sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat”.³⁸

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kami dilibatkan oleh kepala desa dan sekretaris desa untuk melakukan

³⁷ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

³⁸ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

perbandingan hasil kinerja pegawai dalam menilai efektivitas kinerja pegawai. Salah satu cara yang kepala desa lakukan dalam pengawasan terhadap kami selaku pegawai kantor desa yaitu dengan mewajibkan kami selaku pegawai untuk hadir pada waktu yang telah ditetapkan. Agar pegawai dapat meningkatkan efektivitasnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan”.³⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa perbandingan hasil yang dicapai dalam menilai kinerja pegawai yang dilakukan agar dapat memberikan pelayanan yang efektif bagi masyarakat yaitu seorang pimpinan atau kepala desa melakukan pengawasan terhadap pegawainya. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu peneliti juga melakukan observasi lapangan, peneliti melihat memang dilakukannya kegiatan perbandingan hasil yang dicapai dalam menilai efektivitas kinerja pegawai. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti peroleh, maka dapat peneliti simpulkan bahwa memang adanya kegiatan membandingkan hasil yang dicapai dalam menilai efektifitas kinerja pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa melakukan perbandingan hasil yang dicapai yaitu dengan mewajibkan pegawai untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

³⁹ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

13. Adanya Tindakan Koreksi dalam Menilai Kualitas Kinerja Pegawai

Dalam sebuah pengawasan, keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan yaitu bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi. Dengan melakukan tindakan koreksi tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Pada kegiatan tindakan koreksi ini kami selalu menyesuaikan dengan SOPA (Standar Operasional Pemerintah Desa) dari kementerian dalam negeri. Saya selaku kepala desa melibatkan sekretaris desa untuk melakukan tindakan koreksi terhadap kualitas kinerja pegawai. Dengan tujuan untuk menjadikan pegawai semakin berkualitas”⁴⁰

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Dalam melakukan tindakan koreksi dalam menilai kualitas kinerja pegawai kami tidak sembarangan melakukannya. Kami menyesuaikan dengan peraturan yang telah ditetapkan dan jika memang masih ada pegawai yang melakukan kesalahan maka kepala desa akan memberikan teguran. Tindakan koreksi ini dilakukan selama seminggu sekali”⁴¹

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin,

⁴⁰ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁴¹ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

beliau mengatakan :

“Cara yang bapak kepala desa lakukan dalam melakukan tindakan koreksi dalam menilai kualitas kinerja pegawai yaitu dengan menetapkan jadwal perminggu sekali dan juga setiap kami melakukan kesalahan langsung di koreksi oleh bapak kepala desa”.⁴²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa melakukan tindakan koreksi dalam menilai kualitas kinerja pegawai ini merupakan suatu hal yang sangat penting karena memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hal ini dilakukan agar kantor desa memperoleh pegawai yang sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

Selain itu peneliti juga melakukan observasi langsung ke lapangan, peneliti melihat bahwa memang kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai kantor desa memang melakukan tindakan koreksi dalam menilai kualitas kinerja pegawai sesuai dengan peraturan yang ada.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, maka peneliti melampirkan bukti dokumentasi melakukan tindakan koreksi dalam menilai kualitas kinerja pegawai :



Gambar 4.7
Dokumentasi rapat dan evaluasi kinerja pegawai

⁴² Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Maka dari hasil dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai dan kepala desa melakukan rapat dan evaluasi dalam melakukan kegiatan tindakan koreksi kinerja pegawai. Bapak Alpino, S.Ip, selaku kepala desa berperan penting dalam melakukan koreksi terhadap pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Melihat hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa memang adanya tindakan koreksi dalam menilai kualitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan kabupaten Banyuwasin. Kepala desa, sekretaris desa dan pegawai kantor desa melakukan tindakan koreksi dengan menyesuaikan peraturan yang tertera dari standar operasional pemerintah desa. Tindakan koreksi ini dilakukan sudah sejak kepala desa menjabat. Hal ini mereka lakukan agar dapat menjadikan pegawai lebih baik lagi dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

14. Adanya Tindakan Koreksi dalam Menilai Kuantitas Kinerja Pegawai

Pada saat melakukan kegiatan, tindakan koreksi merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan. Pada proses pengawasan untuk mengembangkan kinerja pegawai yaitu dengan memperbaiki kuantitasnya. Hal ini bertujuan agar kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai kantor desa dapat terlaksana dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuwasin, beliau mengatakan:

“Saya mengajak Sekretaris desa dan pegawai kantor desa untuk melakukan evaluasi perpekan dan sekaligus mengoreksi kinerja pegawai sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau belum. Tentunya dalam melakukan tindakan koreksi ini Semua pihak harus berperan pada kuantitas agar kegiatan yang dilakukan dapat terwujud dengan baik”.⁴³

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Bentuk tindakan koreksi yang kami lakukan dalam menilai kuantitas kinerja pegawai ini yaitu dengan melakukan evaluasi perpekan secara bersama-sama agar dapat dikoreksi secara langsung oleh kepala desa agar tentunya kuantitas yang dilakukan pegawai seperti bepara banyak tugas yang dikerjakan dan sebagainya harus bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan”.⁴⁴

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kerja dengan dilakukan tindakan koreksi oleh kepala desa setiap pekannya kepada kami selaku pegawai, dapat membuat kami bisa mengevaluasi kinerja kami masing-masing agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya masing-masing. Sehingga dapat meningkatkan kauntitas kinerja pegawai”.⁴⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa tindakan koreksi yang dilakukan dalam menilai kuantitas kinerja pegawai yaitu dengan cara bekerja sama dan saling membantu mengenai kegiatan yang

⁴³ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁴⁴ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁴⁵ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

dilakukan. Hal ini agar dapat membuat kegiatan menjadi terlaksana dengan maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain itu peneliti juga melakukan observasi langsung di lapangan, peneliti melihat memang adanya kegiatan tindakan koreksi dalam menilai kuantitas kinerja pegawai. Dan memang benar adanya bahwa kepala desa melakukan tindakan koreksi tersebut setiap pekan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Jadi, dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti peroleh, maka dapat peneliti simpulkan bahwa memang adanya tindakan koreksi dalam menilai kuantitas kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rsumbutan Kabupaten Banyuasin. Kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa sangat bertanggung jawab melakukan tindakan koreksi ini. Mereka bekerja sama dan saling membantu dalam tindakan koreksi ini. Adanya tindakan koreksi yang dilakukan dalam menilai kuantitas kinerja pegawai ini dapat berjalan dengan maksimal sehingga dapat mewujudkan target dan tujuan yang mereka inginkan.

15. Adanya Tindakan Koreksi dalam Menilai Ketepatan Waktu Kinerja Pegawai

Pada saat proses tindakan koreksi dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai perlu adanya keterbukaan antar semua pihak. Hal ini dilakukan agar semua pihak dapat memberikan dan memperoleh informasi mengenai kegiatan tindakan koreksi yang akan dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Pada proses tindakan koreksi ini saya menekankan kepada Sekretaris desa dan pegawai kantor desa untuk memperhatikan ketepatan waktu. Karena pada ketepatan waktu ini kegiatan tindakan koreksi yang dilakukan secara terbuka yaitu dengan melalui pertemuan yang dibuat jadwal perpekan sesuai dengan SOPA (Standar Operasional Pemerintah Desa) Pada tindakan koreksi ini kami dapat melihat mana pegawai yang kurang disiplin waktu.”⁴⁶

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Cara pengawasan yang dilakukan oleh kepala desa juga yaitu dengan melakukan tindakan koreksi dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai di kantor desa, karena sejatinya pegawai yang saya perhatikan selama ini masih ada beberapa yang ndak disiplin waktu baik dalam kehadiran maupun dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala desa yang berperan penting dalam pengawasan ini, mengingatkan dan mengambil tindakan koreksi kepada pegawai jika masih ada yang tidak tepat waktu”.⁴⁷

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Untuk pengawasan yang dilakukan kepala sekolah kepada kami, salah satunya adalah melakukan tindakan koreksi dalam menilai ketepatan waktu kepada kami selaku pegawai kantor desa. Beliau biasanya mengecek absensi dan kehadiran serta tugas yang dikerjakan oleh kami sudah dikerjakan atau belum dan sebagainya. Kami melihat bahwa kegiatan yang dilakukan oleh kepala desa ini adalah kegiatan yang sangat positif dimana kami bisa mengevaluasi diri kami sebagai pegawai”.⁴⁸

⁴⁶ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁴⁷ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁴⁸ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat kami simpulkan bahwa pengawasan kinerja pegawai dalam melakukan tindakan koreksi dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai ini sangat baik sekali. Dengan adanya tindakan koreksi dapat membuat sebuah pengawasan yang akan dilakukan menjadi dapat berkembang karena tindakan koreksi dapat memberikan pembelajaran dan meningkatkan motivasi bekerja kepada pegawai mengenai kegiatan yang akan dilakukan.

Selain itu juga peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan, peneliti melihat memang adanya kegiatan tindakan koreksi dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai. Kepala desa membuat tindakan koreksi dalam proses pengawasan yang dia lakukan agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat tepat waktu sehingga masyarakat dapat memperoleh pelayanan dengan mudah mengenai kegiatan yang akan mereka lakukan.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, peneliti melakukan dokumentasi kegiatan tindakan koreksi dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai :



Gambar 4.8
Dokumentasi tindakan koreksi bagi pegawai
yang tidak tepat waktu

Dari hasil dokumentasi di atas maka dapat peneliti lihat bahwa kepala desa juga melakukan tindakan koreksi terhadap pegawai yang tidak disiplin waktu. Dari dokumentasi di atas ada seorang pegawai yang di berikan hukuman karena datang terlambat dalam melaksanakan tugasnya di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Jadi, dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti peroleh, maka dapat peneliti simpulkan bahwa memang adanya tindakan koreksi dalam menilai ketepatan waktu kinerja pegawai. Kepala desa, dan sekretaris desa, dan Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin melakukan tindakan koreksi untuk mengembangkan pengawasan yang akan mereka lakukan. Kegiatan ini mereka lakukan satu atau dua minggu pada saat rapat dan musyawarah pegawai kantor desa. Kegiatan ini harus terlaksana agar pegawai dapat disiplin waktu untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan. Dengan tindakan koreksi dalam menilai ketepatan waktu ini akan membuat masyarakat menjadi lebih mudah untuk memperoleh informasi sehingga rencana yang akan mereka lakukan dapat terlaksana secara maksimal.

16. Adanya Tindakan Koreksi dalam Menilai Efektivitas Kinerja Pegawai

Dalam proses tindakan koreksi harus memperhatikan efektivitas kinerja pegawai dalam kegiatan tersebut. Hal ini dikarenakan pegawai masih banyak yang kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu sangat dibutuhkan tindakan koreksi ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten

Banyuasin, beliau mengatakan :

“Dalam proses tindakan koreksi ini tentunya efektivitas juga kami utamakan dalam kegiatan ini. Kami akan melakukan pengawasan apabila pegawai melakukan kewajibannya kurang efektif dan sangat berpengaruh kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut. Sehingga hal ini akan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, karena efektivitas pegawai”.⁴⁹

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Cara yang kami lakukan dalam tindakan koreksi ini agar tetap memberikan efektivitas yaitu melakukan musyawarah satu minggu sekali untuk melihat efektivitas kinerja pegawai. Jadi bagi pegawai yang masih kurang efektif didalam pekerjaannya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor penghambat maka kepala desa memberikan solusi terbaik dan melakukan tindakan koreksi”.⁵⁰

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Efektivitas kinerja pegawai ini kepala desa lakukan dalam tindakan koreksi ini yaitu dengan membuat musyawarah agar kami dapat diawasi oleh kepala desa baik dalam tindakan koreksi yang dilakukan kepada kami”.⁵¹

Berdasarkan wawancara diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa tindakan koreksi yang dilaksanakan di kantor desa oleh kepala desa kepada setiap pegawai kantor desa adalah suatu kegiatan yang sangat utama. Jadi apabila

⁴⁹ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁵⁰ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁵¹ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

pegawai melakukan suatu kesalahan dan kurangnya efektif dalam melaksanakan tugasnya. Kepala desa melakukan tindakan koreksi, agar kinerja pegawai lebih efektif. Sehingga dengan ini masyarakat tetap bisa melakukan pelayanan yang memuaskan di kantor desa.

Selain itu peneliti juga melakukan observasi langsung ke lapangan, peneliti melihat memang adanya kepala desa memberikan arahan kepada pegawai untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat yang mengalami kesulitan atau yang sedang butuh bantuan. Jadi apabila mereka mengalami kendala mereka bisa meminta tolong kepada masyarakat dengan cara datang langsung ke kantor desa.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, kami mencantumkan bukti dokumentasi tindakan koreksi dalam menilai efektivitas kinerja pegawai :



Gambar 4.9
Dokumentasi kepala desa mengoreksi
efektivitas kinerja pegawai

Dari hasil dokumentasi di atas maka dapat peneliti jelaskan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang baik adalah dengan adanya kegiatan tindakan koreksi dalam menilai efektivitas kinerja pegawai. Maka kantor desa

baru juga setiap minggunya, akan dilakukan tindakan koreksi di kantor desa tersebut. Dengan melibatkan seluruh pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Jadi, dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti peroleh, dapat peneliti simpulkan bahwa memang adanya tindakan koreksi dalam menilai efektivitas kinerja pegawai. Kepala desa, sekretaris desa dan pegawai desa membuat tindakan koreksi agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Jadi bagi masyarakat yang mengalami kendala dan membutuhkan pelayanan kepada pegawai bisa melakukan dengan datang langsung ke kantor desa.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin

Dalam pengawasan kinerja pegawai tentuada faktor yang mempengaruhi, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti faktor yang mempengaruhi pengawasan kinerja pegawai di uraikan sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung Pengawasan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin

Dalam pengawasan kinerja pegawai di kantor desa baru kecamatan rambutan kabupaten banyuasin, ada beberapa faktor yang menjadi pendukung kegiatan pengawasan kinerja pegawai ini, diantaranya sebagai berikut:

a. Adanya Komunikasi yang Baik yang Dilakukan oleh Seorang Pemimpin atau Pegawai

Keberhasilan kepala desa dalam melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau pegawai.

Memiliki komunikasi yang baik merupakan suatu faktor pendukung dalam suatu kegiatan

Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Tercapainya suatu pengawasan kinerja pegawai dikarenakan komunikasi yang baik yang dilakukan seorang pemimpin dan pegawai sehingga dapat membuat kegiatan pengawasan kinerja pegawai ini berjalan dengan baik”.⁵²

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Di kantor desa ini alhamdulillah mempunyai komunikasi yang lumayan baik yang dilakukan oleh kepala desa dan pegawai kantor desa dan juga mempunyai kompetensi yang bagus semua sehingga hal ini dapat menjadi suatu pendukung bagi kami untuk bisa melakukan pengawasan kinerja pegawai secara maksimal”.⁵³

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Komunikasi yang baik di kantor desa kami memang menjadi faktor yang sangat penting dalam mewujudkan kegiatan ini. Karena komunikasi yang baik di kantor desa rata-rata sudah alhamdulillah dan banyak sehingga dapat membantu kegiatan pengawasan kinerja pegawai ini berlangsung dengan lancar”.⁵⁴

⁵² Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁵³ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁵⁴ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor pendukung pengawasan kinerja pegawai di kantor desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yaitu komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik yang dilakukan pemimpin dan juga pegawai dapat membuat kegiatan ini menjadi berjalan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa Kantor Desa Baru mempunyai komunikasi yang baik yang bermutu sehingga mampu diajak untuk bekerja sama dengan baik.

Untuk memperkuat hasil wawancara di atas peneliti memberikan hasil dokumentasi.



Gambar 4.10
Dokumentasi pegawai yang sedang berkomunikasi dengan kepala desa

Jadi, dari hasil dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor desa selalu menjaga komunikasi antar sesama, dengan tujuan untuk memperbaiki komunikasi agar dapat melaksanakan kegiatan dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di atas

peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai desa mengakui bahwa mereka mempunyai komunikasi yang baik yang dilakukan pimpinan dan pegawai sehingga dapat diajak untuk bekerja sama dan bertanggung jawab dengan baik dan membantu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini terlihat pada saat kegiatan dilakukan mereka sangat antusias bekerja sama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Adanya Pelaksanaan Pelatihan atau Pengembangan Diri Kepada Setiap Pegawai

Suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila adanya pelaksanaan pelatihan atau pengembangan diri kepada setiap pegawai. Hal ini menyangkut proses penyampaian informan, kejelasan informan dan konsistensi informan yang disampaikan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Pada kegiatan pengawasan kinerja pegawai ini, saya dan sekretaris desa setiap 3 bulan sekali melakukan pelatihan dan pengembangan diri pada pegawai. pelatihan dan pengembangan diri oleh pegawai sangat baik apabila mereka mempunyai semangat. Sehingga hal ini menjadi suatu faktor pendukung bagi saya karena mereka dengan diadaknya pelatihan dan pengembangan diri dapat meningkatkan kualitas mereka “. ⁵⁵

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten

⁵⁵ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kepala desa selalu mengajak kami melakukan pelatihan dan pengembangan diri untu mengembangkan skill yang dimiliki oleh pegawai. Tidak hanya itu pegawai juga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena setiap pegawai memiliki tugas yang berbeda-beda. Sehingga hal ini menjadi suatu pendukung bagi kami untuk melakukan kegiatan pengawasan kinerja pegawai di kantor desa”.⁵⁶

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami selaku pegawai kantor desa selalu diadakan pelatihan untuk kami dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dibimbing oleh kepala desa. Hal ini kami lakukan untuk mencapai tujuan yang telah kami tetapkan sebelumnya “.⁵⁷

Berdasarkan wawancara di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor pengawasan kinerja pegawai di kantor desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yaitu pelatihan dan pengembangan diri untuk pegawai. Kepala desa, sekretaris desa dan pegawai desa melakukan pelatihan setiap triwulan guna membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa kepala desa memberikan pelatihan kepada setiap pegawai sehingga mereka dapat mengembangkan potensi diri dan skill mereka masing-masing.

⁵⁶ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁵⁷ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Untuk memperkuat wawancara dan observasi, maka peneliti memberikan dokumentasi pelatihan atau pengembangan diri kepada pegawai :



Gambar 4.11
Dokumentasi kegiatan pelatihan skill dan pengembangan diri kepada pegawai

Maka dari hasil dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan skill sangat dibutuhkan oleh pegawai kantor desa, agar dapat meningkatkan skill mereka. Terutama ada sebagian dari mereka yang masih belum paham tentang pekerjaan mereka sendiri, sehingga pelatihan skill ini sangat berguna untuk pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan hasil dokumentasi di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan diri adalah salah satu faktor pendukung pengawasan kinerja pegawai. Kepala desa, sekretaris desa, dan pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan diri dengan baik. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan diri dapat

membantu proses kegiatan menjadi berlangsung dengan lancar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka sangat suka untuk dilaksanakan kegiatan pelatihan ini yaitu karena kegiatan berlangsung agar pengawasan yang dilakukan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

c. Adanya Penambahan Insentif Kepada Pegawai

Suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila pegawai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan adanya penambahan insentif kepada setiap pegawai. Hal ini menyangkut dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Pada kegiatan pengawasan kinerja pegawai ini, saya dan sekretaris desa setiap 6 bulan sekali melakukan penambahan insentif pada pegawai. Penambahan insentif untuk pegawai sangat baik apabila mereka mempunyai semangat. Sehingga hal ini menjadi suatu faktor pendukung bagi saya karena mereka dengan diadaknya penambahan insentif dapat meningkatkan kualitas mereka “. ⁵⁸

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kepala desa selalu mengajak kami melakukan penambahan insentif untuk semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai. Tidak hanya itu pegawai juga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena setiap pegawai memiliki tugas yang berbeda-beda. Sehingga hal ini menjadi suatu pendukung bagi kami untuk

⁵⁸ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

melakukan kegiatan pengawasan kinerja pegawai di kantor desa”.⁵⁹

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami selaku pegawai kantor desa selalu diberikan penambahan insentif setiap 6 bulan untuk kami dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang berikan oleh kepala desa. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah kami tetapkan sebelumnya “.⁶⁰

Berdasarkan wawancara di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor pengawasan kinerja pegawai di kantor desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yaitu penambahan insentif untuk pegawai. Kepala desa dan sekretaris desa memberikan penambahan insentif setiap 6 bulan guna membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, penelitimelihat bahwa kepala desa memberikan penambahan insentif kepada setiap pegawai sehingga mereka dapat membuat pegawai semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Untuk memperkuat bukti wawancara dan dokumentasi, peneliti melampirkan dokumentasi sosialisasi penambahan insentif kepada pegawai kantor desa:

⁵⁹ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁶⁰ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023



Gambar 4.12
Dokumentasi sosialisasi penambahan insentif
kepada pegawai

Jadi, dari dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa penambahan insentif kepada setiap pegawai dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepala desa yang berperan penting dalam pengawasan kinerja pegawai selalu memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai salah satunya yaitu dengan memberikan penambahan insentif kepada pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa penambahan insentif adalah salah satu faktor pendukung pengawasan kinerja pegawai. Kepala desa dan sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin mengadakan penambahan insentif kepada pegawai setiap 6 bulan sekali dengan baik. Dengan adanya penambahan insentif dapat membantu proses kegiatan menjadi berlangsung dengan lancar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka sangat suka untuk dilaksanakan penambahan insentif ini yaitu karena kegiatan berlangsung agar pengawasan yang dilakukan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

d. Adanya Loyalitas Pegawai

Suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila pegawai memiliki loyalitas kepada setiap pegawai lainnya. Hal ini menyangkut dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai..

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Pada kegiatan pengawasan kinerja pegawai ini, saya dan sekretaris desa setiap 1 minggu sekali melakukan evaluasi kepada setiap pegawai. loyalitas pegawai sangat baik apabila saya perhatikan selama ini. Sehingga hal ini menjadi suatu faktor pendukung bagi saya karena mereka dengan memiliki loyalitas dapat meningkatkan kualitas mereka “. ⁶¹

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kepala desa selalu mengajak kami untuk loyalitas kepada pegawai. Tidak hanya itu pegawai juga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena setiap pegawai memiliki tugas yang berbeda-beda. Sehingga hal ini menjadi suatu pendukung bagi kami untuk melakukan kegiatan pengawasan kinerja pegawai di kantor desa”. ⁶²

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami selaku pegawai kantor desa selalu dikumpulkan oleh kepala desa setiap 1 minggu sekali untuk kami evaluasi agar meningkatkan

⁶¹ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁶² Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

kualitas kinerja pegawai yang berikan oleh kepala desa. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah kami tetapkan sebelumnya “.⁶³

Berdasarkan wawancara di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor pengawasan kinerja pegawai di kantor desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yaitu adanya loyalitas pegawai. Kepala desa dan sekretaris desa memberikan arahan guna membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, penelitimelihat bahwa kepala desa memberikan pengarahan agar pegawai dapat loyalitas kepada setiap pegawai lainnya. sehingga mereka dapat membuat pegawai semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.



Gambar 4.13
Dokumentasi loyalitas pegawai kantor desa

Jadi dari hasil dokumentasi di atas dapat dijelaskan bahwa adanya loyalitas pegawai dapat menjadi faktor pendukung dalam pengawasan

⁶³ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

kinerja pegawai yang dilakukan oleh kepala desa. Dengan adanya loyalitas pegawai maka, setiap kegiatan dilaksanakan maka akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya loyalitas adalah salah satu faktor pendukung Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Kepala desa dan sekretaris desa memberikan arahan kepada pegawai setiap 1 minggu sekali dengan baik. Dengan adanya loyalitas yang dimiliki pegawai dapat membantu proses kegiatan menjadi berlangsung dengan lancar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka sudah menerapkan loyalitas ini yaitu dengan tujuan karena kegiatan berlangsung agar pengawasan yang dilakukan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Faktor Penghambat Pengawasan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin

Dalam pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam kegiatan tersebut, diantaranya sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian yang Masih Belum dikuasai

Sebagian pegawai masih ada yang belum bisa mengerjakan suatu tugasnya dengan baik. Bahkan ketika ada tugas seperti membuat akte kelahiran dan kartu keluarga masih banyak yang bingung dalam menyelesaikannya. Dengan adanya kemampuan dan keahlian yang masih

belum dikuasai sangat sulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil wawancara dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Hal yang terkadang menjadi suatu penghambat bagi kami yaitu kemampuan dan keahlian yang masih belum dimiliki oleh pegawai. Seperti membuat kartu keluarga dan akte yang masih belum dikuasai oleh pegawai sehingga dalam mengerjakannya masih banyak kealahan. Hal inilah yang membuat kami sulit memberikan kepuasan kepada masyarakat dalam pelayanan yang kami berikan”.⁶⁴

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Masih ada pegawai yang melakukan tugas yang diberikan tetapi masih melakukan kesalahan karena salah satu faktor penghambat ini, karena bisa dilihat dari latar belakang pegawai ada yang tidak sekolah bahkan sampai lulusan SMA saja. Sehingga hal ini menjadi penghambat bagi kami untuk melaksanakan pekerjaan di kantor desa”.⁶⁵

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami sebagai pegawai salah satu penghambat yang kami hadapi pada di Kantor desa ini yaitu kemampuan dan keahlian yang masih belum dimiliki. Masih ada pegawai yang masih bingung dan tidak bisa mengerjakan tugasnya seperti buat ktp, kk dan akte sehingga menjadi penghambat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di kantor desa. Sehingga dengan adanya pengawasan kinerja pegawai kepala desa memberikan bimbingan dan arahan

⁶⁴ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁶⁵Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

kepada kami agar dapat melakukan tugas dengan baik”.⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa faktor penghambat pengawasan kinerja pegawai di kantor desa yaitu kemampuan dan keahlian yang belum dimiliki. Hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang melakukan tugasnya tidak sesuai dengan tugasnya. Sehingga ini membuat masyarakat sulit untuk merasakan kepuasan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin memang pegawainya masih banyak yang belum memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Desa baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Semua ini terjadi karena kinerja pegawai yang kurang bagus.



Gambar 4.14

Dokumentasi sosialisasi kepala desa kepada pegawai terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

⁶⁶ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Jadi, dari hasil dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan keahlian yang masih belum dimiliki oleh pegawai menjadi faktor penghambat dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa faktor penghambat pengawasan kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian yang belum dimiliki. Hal ini sebagian pegawai dikarenakan mereka kurangnya pengetahuan karena dilihat dari latar belakang pendidikannya. Hal inilah yang menjadi suatu penghambat bagi kinerja pegawai untuk dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat..

b. Kondisi dan Suasana Kerja yang Belum Memadai

Mengenai perkembangan zaman saat ini kondisi dan suasana kerja sangat membantu dan mempermudah seseorang dalam melakukan kegiatan. Namun tidak semua kantor desa memiliki kondisi dan suasana yang baik. Seperti halnya dalam kantor desa masih memiliki sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S.Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami melakukan pengawasan kinerja pegawai melalui kantor desa. Namun hal ini masih menjadi penghambat bagi kami karena masih ada sarana dan prasarana dan kondisi yang belum memadai. Namun kami tetap bertanggung jawab dengan kendala ini kami membuat rencana lain agar tetap bisa membantu masyarakat dalam

memberikan pelayanan yang terbaik”.⁶⁷

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak, Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Salah satu kendala yang saat ini masih kami hadapi yaitu ada beberapa kondisi dan situasi seperti sarana dan prasarana yang belum memadai. Sehingga hal ini membuat kami terkendala dalam melaksanakan suatu kegiatan”.⁶⁸

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kendala yang kami hadapi pada saat pengawasan kinerja pegawai yaitu masih ada dari kami selaku pegawai yaitu melihat bahwa kondisi dan situasi seperti sarana dan prasarana yang belum memadai. Sehingga kami agak kesulitan ketika kepala desa memberikan intruksi untuk melaksanakan kegiatan atau juga kegiatan seperti bantuan dana BANSOS.”⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa faktor penghambat yang kedua pengawasan kinerja pegawai ini yaitu masih ada kondisi dan situasi yang kurang memadai seperti sarana dan prasarana. Sehingga hal ini membuat pegawai mempunyai kendala dalam melakukan kegiatan . terutama ketika masyarakat membutuhkan pelayanan kepada pegawai.

⁶⁷ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁶⁸ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁶⁹ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa memang benar adanya sarana dan prasarana serta situasi yang terdapat di kantor desa tersebut masih belum memadai. Sehingga menjadi kendala bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.



Gambar 4.15
Dokumentasi kondisi dan suasana kinerja pegawai
yang belum memadai

Maka dapat disimpulkan dari dokumentasi di atas, bahwa kondisi dan suasana kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kondisi dan suasana kerja kurang memadai, maka berpengaruh pada kinerja pegawai. Dari dokumentasi di atas bisa di lihat bahwa pegawai melakukan rapat dengan kondisi seadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten masih memiliki sarana dan prasarana yang belum memadai. Mereka mengalami kesulitan dan terkendalam dengan situasi tersebut ketika dalam melaksanakan kegiatan di kantor desa. Sehingga dengan melihat hal in kondisi dan situasi yang belum memadai ini menjadi faktor penghambat di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

c. Kepribadian Pegawai yang Berbeda-beda

Setiap kepribadian pegawai di kantor desa pasti berbeda-beda, ada yang pendiam ada juga yang senang berbicara. Sehingga kepribadian pegawai yang berbeda-beda ini menjadi faktor penghambat dalam pengawasan kinerja pegawai. Seperti halnya dalam kantor desa masih terjadi problematika sesama pegawai yang dikarenakan pribadi yang berbeda-beda tersebut.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S,Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami melakukan pengawasan kinerja pegawai melalui kantor desa. Namun hal ini masih menjadi penghambat bagi kami karena masih pegawai yang belum bisa memahami pribadi masing-masing pegawai yang lainnya. Namun kami tetap bertanggung jawab dengan kendalaini kami membuat rencana lain agar tetap bisa memberikan arahan kepada pegawai agar bisa saling memahami satu sama lain”.⁷⁰

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak, Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Salah satu kendala yang saat ini masih kami hadapi yaitu ada beberapa pegawai yang tersinggung dengan pegawai yang lainnya, karena pribadi mereka memiliki sifat yang berbeda-beda. Sehingga hal ini adalah salah satu faktor penghambat yang kami miliki”.⁷¹

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak

⁷⁰ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁷¹ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten

Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kendala yang kami hadapi pada saat pengawasan kinerja pegawai yaitu masih ada dari kami selaku pegawai yaitu melihat bahwa diantara kami masih saling memntingkan ego. Salah satu penyebabnya adalah pribadi yang dimiliki berbeda-beda. Sehingga kepala desa selalu memberikan arahan agar menumbuhkan dihati kami rasa kekeluargaan sehingga dapat memahami pribadi pegawai yang lain”.⁷²

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa faktor penghambat yang ketiga pengawasan kinerja pegawai ini yaitu kepribadian pegawai yang berbeda-beda. Sehingga hal ini membuat pegawai masih ada sebagian yang mementingkan egonya sehingga belum bisa memahami satu sama lain.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, penelitimelihat bahwa memang benar adanya kepribadian yang berbeda-beda yang dimiliki pegawai di kantor desa tersebut. Sehingga menjadi faktor penghambat dalam pengawasan kinerja pegawai.

Peneliti mencantumkan bukti dokumentasi untuk memperkuat hasil wawancara dan dokumentasi :



Gambar 4.16
Dokumentasi yasinan sekaligus silaturahmi pegawai

⁷² Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Maka dari dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa setiap manusia terutama pegawai kantor desa memiliki perangai yang berbeda-beda. Ada yang pendiam, ada yang suka berbicara, ada yang suka humor, ada juga yang suka tersinggung dan lain-lain sebagainya. Maka hal inilah yang menjadi faktor penghambat pegawai kantor desa. Oleh karena itu kepala desa mengkordinir para pegawai untuk membaca yasin setiap malam jumat agar dapat menguatkan tali silaturahmi pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten masih memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan terkendala dengan situasi tersebut ketika dalam melaksanakan kegiatan di kantor desa. Sehingga dengan melihat hal ini kepribadian yang berbeda-beda ini menjadi faktor penghambat di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

d. Motivasi Kerja Pegawai yang Kurang

Dalam suatu pekerjaan tidaka akan berhasil jika tidak ada motivasi dalam diri pegawai tersebut. Sehingga motivasi kerja pegawai yang kurang menjadi penghambat seseorang dalam melakukan kegiatan. Namun tidak semua kantor desa tidak memiliki motivasi kerja. Seperti halnya kantor desa ini yang pegawainya masih banyak kekurangan motivasi dalam bekerja.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S,Ip , Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten

Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami melihat bahwa banyak diantara pegawai yang bekerja masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan masih kurangnya motivasi didalam diri mereka. Namun hal ini masih menjadi penghambat bagi kami karena masih pegawai yang kekurangan motivasi. Namun kami tetap bertanggung jawab dengan kendala ini kami selalu memberikan arahan dan motivasi kepada setiap pegawai agar maksimal dalam melaksanakan tugasnya”.⁷³

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak, Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten

Banyuasin, beliau mengatakan :

“Salah satu kendala yang saat ini masih kami hadapi yaitu kurangnya motivasi bekerja. Sehingga hal ini membuat kami terkendala dalam melaksanakan suatu kegiatan”.⁷⁴

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten

Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kendala yang kami hadapi pada saat pengawasan kinerja pegawai yaitu masih ada dari kami selaku pegawai yaitu melihat bahwa motivasi kerja yang kurang. Sehingga kami agak kesulitan ketika kepala desa memberikan intruksi untuk melaksanakan kegiatan atau juga kegiatan “.⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa faktor penghambat yang kedua pengawasan kinerja pegawai ini yaitu

⁷³ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁷⁴ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁷⁵ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

masih ada pegawai yang kurang motivasi kerjanya. Sehingga hal ini membuat pegawai mempunyai kendala dalam melakukan kegiatan . terutama ketika masyarakat membutuhkan pelayanan kepada pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, penelitimelihat bahwa memang benar motivasi kerja yang dimiliki pegawai kurang di kantor desa tersebut. Sehingga menjadi kendala bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, peneliti melampirkan bukti foto atau dokumentasi motivasi kerja pegawai yang kurang :



Gambar 4.17
Dokumentasi pemberian motivasi
kepada pegawai

Dari hasil dokumentasi di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai sangat penting sekali. Karena pegawai yang kinerjanya tidak maksimal itu rata-rata karena motivasi yang kurang. Sehingga kepala desa selaku pimpinan lembaga pemerintahan desa berperan penting dalam mengatasi hal ini, dengan memberikan motivasi kepada pegawai dengan membuat acara.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin masih memiliki motivasi pegawai yang kurang. Sehingga kami kesulitan dan terkendala dengan situasi tersebut ketika dalam melaksanakan kegiatan di kantor desa. Sehingga dengan melihat hal ini motivasi kerja pegawai yang kurang menjadi faktor penghambat di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

e. Kepuasan Kinerja Pegawai dalam Menyelesaikan Tugasnya

Dalam suatu pekerjaan, pegawai akan lebih semangat sangat membantu dan mempermudah seseorang dalam melakukan kegiatan. Dan memang disini pegawai masih banyak yang kurang puas dengan hasil kerjanya. Seperti halnya dalam kantor desa ini kepuasan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang sehingga menjadi faktor penghambat.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alpino, S,Ip, Selaku Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan:

“Kami melakukan pengawasan kinerja pegawai melalui kantor desa. Namun kepuasan kinerja pegawai masih kurang sehingga masih menjadi penghambat bagi kami karena masih ada. Namun kami tetap bertanggung jawab dengan kendalaini kami membuat suatu rencana seperti bimbingan agar dapat puas dengan kinerja mereka. Agar tetap bisa membantu masyarakat dalam memberikan pelayanan yang terbaik”.⁷⁶

⁷⁶ Alpino, Kepala Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak, Siswanto, Selaku Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Salah satu kendala yang saat ini masih kami hadapi yaitu ada beberapa kepuasan kinerja pegawai yang kurang. Sehingga hal ini membuat pegawai kurang maksimal dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya“.⁷⁷

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Ilham, Selaku Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, beliau mengatakan :

“Kendala yang kami hadapi pada saat pengawasan kinerja pegawai yaitu masih ada dari kami selaku pegawai yaitu kepuasan kinerja pegawai yang kurang. Sehingga kami agak yang dikarenakan pekerjaan yang kami lakukan masih terdapat kesalahan.”⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa faktor penghambat pengawasan kinerja pegawai ini yaitu masih ada pegawai yang belum puas dengan hasil kerjanya. Sehingga hal ini membuat pegawai mempunyai kendala dalam melakukan kegiatan . terutama ketika masyarakat membutuhkan pelayanan kepada pegawai.

⁷⁷ Siswanto, Sekretaris Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

⁷⁸ Ilham, Pegawai Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin, *Wawancara*, Banyuasin, 11 April 2023

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa memang benar adanya ketidakpuasan pegawai dengan kinerjanya yang terdapat di kantor desa tersebut. Sehingga menjadi kendala bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi, peneliti mencantumkan bukti dokumentasi kepuasan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya :



Gambar 4.18
Dokumentasi kepala desa mengawasi
kinerja pegawai

Dari hasil dokumentasi di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kinerja pegawai juga sangat mempengaruhi, karena jika pegawai masih merasa belum puas dengan hasil kerjanya maka dapat menjadi faktor penghambat dalam bekerja. Oleh karena itu dari dokumentasi di atas, kepala desa mengawasi dan selalu memberi arahan kepada pegawai agar selalu semangat dan puas dengan kinerjanya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin masih banyak pegawai yang kurang puas

dengan hasil kerjanya ketika dalam melaksanakan kegiatan di kantor desa. Sehingga dengan melihat hal ini ketidakpuasan dengan kinerja pegawai ini menjadi faktor penghambat di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

Maka dari faktor penghambat di atas, seperti masih adanya kemampuan dan keahlian yang belum dimiliki, kondisi dan suasana kerja yang masih kurang memadai, kepribadian pegawai yang berbeda-beda, motivasi kinerja pegawai yang kurang, kepuasan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dapat peneliti simpulkan solusi untuk memecahkan faktor penghambat ini yaitu dengan pegawai agar dapat lebih mengoptimalkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengoptimalkan sumber-sumber yang ada dengan tetap berpegang dengan prinsip kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas pengawasan kinerja pegawai di Kantor Desa Baru Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.