

Receive : 14 June 2025

Revised : 17 June 2025

Accepted : 25 June 2025

Jurnal ADMINISTRATOR

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/ administrator.v7i1.104

Vol. 7 No. 1, June 2025, Hlm. 82-92



## Kinerja Perangkat Desa Taipanggabe Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi

M Syukur

E-Mail : syukurpacoppori79@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Palu

### ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Perangkat Desa Taipanggabe Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi. Dasar penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan tipe penelitiannya deskriptif. Jenis data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data, dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik penarikan informan menggunakan *purposive*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. Teori yang digunakan adalah teori Robbins yang terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu motivasi, kemampuan dan kesempatan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa Kinerja Perangkat Desa Taipanggabe Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi belum efektif, yaitu masih rendahnya motivasi dari dalam diri perangkat desa, sehingga mempengaruhi rendahnya kedisiplinan perangkat desa dalam hal kehadiran. Selain itu, faktor kemampuan perangkat desa sangat berpengaruh pada hasil kinerjanya karena masih banyak perangkat desa yang tidak memahami penggunaan komputer dan laptop. sedangkan aspek kesempatan, menunjukkan minimnya kesempatan yang diberikan kepada perangkat desa untuk berpartisipasi dalam banyak kegiatan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan sumber daya aparatur desa.

**Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan, Kesempatan**

## LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak dapat terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah, karena pemerintahan desa merupakan kawasan daerah otonom yang memiliki wewenang untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri. Landasan utama penyerahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dalam mengelola urusan pemerintahan tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Desa. Dengan memberikan kewenangan kepada daerah, pemerintah pusat berharap agar pemerintah daerah dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik, terutama dalam penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan masyarakat sehingga dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Penyelenggaraan otonomi daerah telah membawa tuntutan dan perubahan terhadap sistem nilai dan budaya kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan. Penyelenggaraan otonomi daerah menuntut nilai dasar yang senantiasa dapat mengakomodasikan kebutuhan yang berorientasi kepada aspirasi masyarakat yang ada di desa dengan prinsip-prinsip demokratisasi, peran serta, pemerataan dan berkeadilan. Kondisi tersebut menuntut adanya kerangka pikir yang terstruktur untuk dapat memberdayakan fungsi publik

agar lebih sesuai dengan tuntutan perkembangan ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Untuk itu diperlukan peningkatan budaya dan etos kerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil serta pertanggungjawaban berdasarkan nilai-nilai akuntabilitas menuju *good governance* yakni untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan masyarakat yang ada di desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah. Pemerintahan desa merupakan unit terdepan (ujung tombak) dalam pelayanan kepada masyarakat serta tombak strategis untuk keberhasilan semua program. Karena itu upaya untuk memperkuat desa (Pemerintah Desa dan Lembaga Kemasyarakatan) merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah (Widjaja, 2003:76).

Pemerintah desa sebagai ujung tombak dalam sistem pemerintahan daerah akan berhubungan dan bersentuhan langsung dengan masyarakat. Karena itu, sistem dan mekanisme penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat didukung dan ditentukan oleh pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa sebagai bagian dari pemerintahan daerah. Struktur kelembagaan dan mekanisme kerja disemua tingkatan pemerintah, khususnya pemerintahan

desa harus diarahkan untuk dapat menciptakan pemerintahan yang peka terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Tugas utama yang harus diemban pemerintah desa adalah bagaimana menciptakan kehidupan demokratik, memberikan pelayanan sosial yang baik, sehingga membawa masyarakatnya pada kehidupan yang sejahtera, rara tenteram dan berkeadilan. Pemerintah desa dituntut untuk lebih memahami apa yang menjadi kebutuhan dari warganya yang terdiri dari berbagai lapisan. Artinya, bahwa pemerintah dalam pemerintahannya dan dalam pembuatan kebijakan dituntut untuk melibatkan seluruh unsur masyarakat untuk mengetahui secara langsung sejauhmana dan seperti apa kondisi serta apa yang sesungguhnya menjadi kebutuhan masyarakatnya.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan pemerintah desa tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan pemerintahan tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, perangkat desa memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi pemerintahan desa harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal, karena manusia sebagai

sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Prawirosentono (1999:1-2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Desa). Pemerintahan desa dalam pembagian wilayah administratif Indonesia berada di bawah kecamatan. Desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa. Penyelenggara pemerintahan desa merupakan sub sistem dari penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah, menerangkan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk dapat mengemban amanat undang-undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, profesional, dan mampu berbuat lokal serta bersaing secara global. Dengan demikian pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintah desa yang terpenting adalah bagaimana pemerintah desa mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mampu memberi pelayanan prima kepada masyarakat, dan mampu meningkatkan daya saing desanya. Hal tersebut hanya mungkin terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan desa dapat terlaksana dengan efektif. Kapasitas yang masih rendah merupakan bagian dari

permasalahan yang ditunjukkan di lapangan, diantaranya masih belum optimalnya aspek kelembagaan, sumber daya manusia, maupun manajemen pemerintahan yang ada di desa.

Berkaitan dengan ketentuan tersebut, ini mengisyaratkan bahwa dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dapat dijalankan oleh perangkat desa karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang profesional. Seiring dengan perkembangan masyarakat tersebut, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat sangat diperlukan oleh masyarakat. Perangkat desa yang berada ditengah-tengah masyarakat tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, perangkat desa merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintahan. Di sisi lain para perangkat desa seringkali dikonstruksikan sebagai pamong desa yang diharapkan dapat menjadi pengayom masyarakat. Namun

masih ada pengelolaan pemerintah desa dalam konteks ini yang masih lemah dalam akuntabilitas dan transparansi pemerintah desa.

Sering dengan perubahan kelembagaan di desa maka mau tidak mau mendorong sumber daya manusia (aparatur) desa untuk bekerja sesuai dengan target yang hendak dicapai. Untuk itu aparat desa harus dapat bekerja secara maksimal. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu faktor produksi sebagaimana pendapat manajemen kuno, yang memperlakukan manusia seperti halnya mesin. Tetapi sekarang ini aparat desa betul-betul sebagai *Human Capital* yang sangat berperan sesuai dengan pandangan manajemen modern. Perbedaan pandangan itu membawa indikasi pada perlakuan atas sumber daya manusia. Dalam pandangan yang pertama sumber daya manusia dikelola sejajar dengan manajemen produksi. Keuangan dan pemasaran yang tentunya tidak sesuai dengan harkat martabat manusia. Karena manusia bukan sekedar sumber melainkan pelaksanaan yang menjalankan lembaga atau motor pengarah organisasi.

Masyarakat secara umum masih sering mengeluhkan kinerja para perangkat pemerintah desa yang kurang pengertian pada kebutuhan warga. Untuk memperoleh pelayanan yang sederhana saja masyarakat sering

dihadapkan pada kesulitan, misalnya prosedur yang berbelit-belit. Perangkat desa kurang merasa terpenggil untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki prosedur kerja. Idealnya, perangkat desa harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kenyataannya, perangkat pemerintah Desa Taipanggabe belum mampu menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dengan baik. Di samping karena kualitas perangkat desanya yang masih rendah, latar belakang pendidikan ternyata juga sangat berpengaruh dengan peningkatan kinerja perangkat desa itu sendiri.

Dengan demikian, penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Taipanggabe haruslah mengacu pada aturan pemerintah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perangkat desa terutama Kepala Desa diharapkan benar-benar harus menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang telah ditetapkan. Berbagai persoalan di atas sedikit banyak telah mempengaruhi masyarakat untuk menuntut pemerintah agar menciptakan pemerintahan yang baik (*good government*) agar perangkat desa dapat menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka perangkat desa Taipanggabe sebagai penyelenggara pemerintahan desa yang

berfungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, dituntut untuk melayani masyarakat dengan baik sehingga dibutuhkan kinerja dan produktivitas yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan kinerja yang baik dan kinerja perangkat desa yang baik akan meningkatkan produktivitas untuk organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti melihat ada beberapa hal yang menyebabkan sehingga kinerja perangkat Desa Taipanggabe belum efektif. Jika dikaitkan dengan teori yang digunakan peneliti sebagai pendekatan untuk mengukur kinerja perangkat desa Taipanggabe, ternyata masih jauh dari harapan organisasi. Adapun teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teori dari Robbins (2001:187) yang terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu: motivasi, kemampuan dan kesempatan.

Bertitik tolak dari aspek teori tersebut di atas, peneliti melihat ada beberapa aspek yang tidak terpenuhi sehingga menyebabkan kinerja perangkat desa belum efektif, di antaranya adalah rendahnya motivasi kerja perangkat desa Taipanggabe untuk melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat, ini dapat dibuktikan melalui tingkat kedisiplinan perangkat desa yang relatif rendah, dimana

perangkat desa sebagian besar terlambat datang ke kantor dan cepat pulang sebelum waktunya, dengan alasan bahwa masyarakat yang dilayani sudah tidak ada, sehingga mereka berinisiatif untuk pulang lebih cepat. Selain itu, aspek kemampuan perangkat desa juga masih sangat terbatas. Kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kemampuan perangkat desa untuk menggunakan alat bantu seperti komputer dan laptop masih sangat terbatas, karena dari 8 orang perangkat desa, hanya 1 orang yang benar-benar mampu menggunakan alat bantu tersebut untuk dipergunakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. sedangkan aspek kesempatan juga memiliki masalah tersendiri yaitu masih minimnya kesempatan yang diberikan kepada perangkat desa untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sebenarnya dapat menambah khazanah pengetahuan para perangkat desa dan itu relatif jarang sekali dilakukan oleh pemerintah Kabupaten untuk memberikan kesempatan kepada perangkat desa agar ikut serta dalam berbagai kegiatan pelatihan dan rata-rata kegiatan tersebut selalu diwakili Kepala Desa. Padahal dalam konteks peningkatan kinerja perangkat desa, semua perangkat desa harus dapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan dirinya tetapi itu

jarang sekali mereka dapatkan dan satu-satunya kesempatan yang paling mudah mereka dapatkan adalah adanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Mengacu pada permasalahan yang terjadi di Kantor Desa Taipanggabe, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kinerja Perangkat Desa Taipanggabe Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi.

#### **METODE**

Nazir (2003:54), mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan-hubungan antar fenomena yang diselidiki". Moleong (2013:6) bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh informan penelitian. Sedangkan Masyhuri dan Zainuddin (2009:13), mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang pemecahan masalahnya menggunakan data empiris.

Lokasi penelitian yang ditetapkan peneliti adalah Desa Taipanggabe Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi. Adapun teknik penentuan informan yang digunakan peneliti

adalah teknik purposive, yaitu suatu teknik penarikan informan yang digunakan dengan cara sengaja memilih atau menunjuk orang-orang yang dianggap mengetahui, mengalami dan pihak yang berwenang. Informan penelitian yaitu 3 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif memiliki pembahasan yang beragam, para ahli memiliki pendapat yang berbeda-beda. Miles, Huberman, dan Saldana (2014:12-14) mengajukan model analisis data yang disebutnya sebagai model interaktif. Model interaktif ini terdiri dari tiga hal utama, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi

#### **PEMBAHASAN**

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja perangkat desa yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja perangkat desa tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para perangkat desanya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh kantor Desa Taipanggabe dalam meningkatkan kompetensi perangkat desa. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja perangkat desa yang bersangkutan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2005:45) bahwa maksud penilaian terhadap kinerja adalah upaya untuk memperbaiki kinerja yang dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja. Penilaian terhadap kinerja para pegawai/aparat harus dilakukan pada setiap unit-unit

organisasi, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja perangkat desa Taipanggabe relatif masih jarang sekali dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja perangkat desa, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya perangkat desa. Maka dalam hal kinerja perangkat desa, penulis melakukan penelitian dengan mengadopsi teori Robbins yang dijadikan sebagai pisau analisis, yang terdiri dari tiga aspek yaitu: motivasi, kemampuan dan kesempatan. Aspek-aspek tersebut apabila dilaksanakan secara maksimal, dipercaya akan membentuk suatu hubungan kerja dan kinerja para perangkat desa yang ada di Kantor Desa Taipanggabe kearah yang lebih baik.

#### 1. Motivasi

Dalam usaha meningkatkan motivasi, efektivitas dan efisiensi kinerja Aparatur Desa, baik secara individu ataupun kelompok seluruh komponen kerja harus dijalankan secara seimbang agar apa yang menjadi tujuan dapat tercapai sesuai dengan waktu dan anggaran yang ada. Keberhasilan kerja Aparat Desa secara kuantitas maupun kualitas memerlukan perhatian dan keseriusan dari Aparat Desa itu sendiri



untuk dapat meningkatkan keterampilan, dan kemampuan dalam menunjang keberhasilan organisasi atau lembaga tertentu. Adapun upaya meningkatkan kinerja yang sinergis, setiap Aparat Desa dituntut untuk dapat memaksimalkan segenap potensi yang ada pada diri masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kinerja perangkat Desa Taipanggabe dari aspek motivasi, relatif masih jauh dari harapan organisasi. Salah satu faktor penyebab sehingga motivasi kerja perangkat desa Taipanggabe relatif masih rendah karena lemahnya sikap pimpinan memberikan teguran kepada para aparatur desa yang secara sengaja terlambat datang ke kantor desa yang berujung pada ketidakdisiplinan aparatur sehingga memunculkan motivasi kerja yang rendah dikalangan perangkat desa.

## 2. Kemampuan

Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh perangkat desa. Kinerja perangkat desa akan tercipta jika perangkat desa dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan demikian, untuk memahami kinerja suatu organisasi, dibutuhkan suatu ukuran atau kriteria yang bisa dijadikan dasar penilaian, sehingga dapat diketahui apakah suatu organisasi dapat berhasil atau tidak dalam

mencapai visi dan misi. Oleh karena itu diperlukan perangkat desa yang berkualitas sehingga dapat memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui terlaksana atau tidaknya tanggung jawabnya sudah tentu memerlukan standar. Oleh sebab itu, sebelum melaksanakan tugas dan tanggung jawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:231), berpendapat bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Pengakuan suatu kinerja yang dicapai seseorang merupakan rangsangan yang kuat. Kemampuan yang dimaksud disini yaitu, kemampuan yang dimiliki setiap pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki, sehingga tujuan dari pekerjaan itu sendiri dapat dikerjakan secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa aspek kemampuan merupakan aspek yang sampai saat ini cukup mengkhawatirkan, karena kemampuan perangkat desa/aparatur desa Taipanggabe untuk menggunakan alat bantu sangat terbatas. dari 8 (delapan) jumlah perangkat desa yang

ada, hanya 1 (satu) orang yang mampu mengoperasikan komputer/laptop dan selebihnya tidak begitu menguasai IT. Ini juga dipengaruhi dengan latar belakang pendidikan perangkat desa yang sebagian besar lulusan paket C, sehingga sangat berpengaruh pada kemampuan masing-masing aparatur desa Taipanggabe. Selain itu, banyak perangkat desa yang belum begitu memahami tupoksinya (tidak mengetahui apa sesungguhnya yang harus mereka lakukan).

### 3. Kesempatan

Kesempatan merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki bagi siapa saja yang mau mengembangkan diri. Tanpa kesempatan yang tersedia, tidak mungkin kita bisa sukses. Oleh sebab itu bila kesempatan belum datang, kita harus berusaha menciptakannya, bahkan di dalam kesulitan pun, jika kita mempunyai keuletan untuk berusaha terus menerus, suatu hari, kesempatan itu insya Allah akan datang. Pastikan dengan segenap kreatifitas, kerja keras, keuletan dan niat baik kita ciptakan kesempatan, manfaatkan umpan balik dari pekerjaan untuk mengembangkan diri semaksimal mungkin dan memperoleh kehidupan yang lebih baik, lebih sukses, dan lebih berarti. Unsur kesempatan adalah faktor penting dalam sebuah organisasi, bagaimana betah atau tidaknya seseorang pegawai ternyata bisa disebabkan oleh hal yang mungkin

dianggap sepele yaitu kesempatan. Kesempatan tersebut berupa untuk pengembangan diri, kesempatan aktualisasi diri, dan masih banyak kesempatan-kesempatan yang lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa aspek kesempatan sesungguhnya sangat membantu aparatur desa untuk berkembang jika ini dilakukan dengan sungguh-sungguh. Dengan cara memberikan kesempatan yang sebanyak-banyaknya kepada aparatur desa untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan tupoksiwabnya, agar aparatur dapat lebih memahami apa yang menjadi tugasnya, tetapi faktanya bahwa hampir semua kegiatan yang datangnya dari Pemerintah Kabupaten lebih banyak dibebankan kepada Kepala Desa, padahal Kepala Desa Taipanggabe sendiri berharap bahwa sekiranya pemerintah Kabupaten bisa memberikan kesempatan kepada para aparatur desanya untuk mengikuti berbagai macam pelatihan yang nantinya bisa dijadikan sebagai pengetahuan tambahan bagi aparatur dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat Desa Taipanggabe Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi relatif belum maksimal, baik itu dari tingkat kedisiplinan yang berkaitan

dengan kehadiran maupun dari aspek kemampuan yaitu terbatasnya sumber daya aparatur desa yang menguasai teknologi (komputer/laptop) dan aspek kesempatan yang menunjukkan minimnya kesempatan yang diberikan kepada aparatur desa untuk berpartisipasi dalam kegiatan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan sumber daya aparatur desa.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dwiyanto Agus, 2005, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasanusi. 2005. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pontianak. MM Untan.
- Masyhuri dan Zainuddin. M. 2009. Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif. Bandung. Refika Aditama.
- Miles B. Matthew, Huberman A. Michael & Saldana. 2014. Qualitative Data Analysis. America: Sage Publication.
- Moleng J. Lexi. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir Mohammad. 2003. Metode Penelitian. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Prawirosentono Suyadi, 1999, Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta, BPFE.

Robbins Stephen P, 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta. Prehallindo.

Sastrohadiwiryo Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta. Bumi Aksara.

Widjaja HAW. 2003. Otonomi Desa. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2024 Tentang Desa

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah