

Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember

Rendi Kusuma Pratama ¹⁾,

¹⁾ Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: rendikusuma882@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi yang diterapkan oleh kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini berfokus pada fenomena sosial dan melibatkan wawancara mendalam dengan kepala desa dan perangkat desa sebagai informan kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi peningkatan komunikasi, pelatihan, dan pemberian insentif. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, dukungan dari pimpinan, dan partisipasi masyarakat. Penelitian menekankan pentingnya pengembangan kebijakan yang adil, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang konsisten untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di tingkat desa. Penerapan strategi kepemimpinan yang efektif, seperti komunikasi yang baik dan pemberian insentif, berhasil memotivasi pegawai untuk lebih produktif dalam melaksanakan tugas mereka.

Kata kunci: *Strategi, Kepala Desa, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to explore and analyze the strategies implemented by the village head in improving employee performance in Wonojati Village, Jenggawah Sub-district, Jember Regency. Using descriptive qualitative research methods, this study focuses on social phenomena and involves in-depth interviews with the village head and village officials as key informants. The results showed that the village head's strategies in improving employee performance include improving communication, training, and providing incentives. The study also identified factors that influence employee performance, such as motivation, support from leaders, and community participation. The research emphasizes the importance of fair policy development, training, and consistent performance evaluation to improve human resource management at the village level. The implementation of effective leadership strategies, such as good communication and incentives, successfully motivated employees to be more productive in carrying out their duties.

Keywords: *Strategy, Village Head, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Desa adalah satuan masyarakat hukum yang berwenang mengelola wilayah dan mengatur kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal-usul dan tradisi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2014. Kepala desa memegang peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, serta pelayanan masyarakat. Dalam mengemban tugasnya, kepala desa seringkali menghadapi tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan konflik kepentingan masyarakat. Selain itu, rendahnya kinerja aparat desa, yang dipengaruhi oleh minimnya motivasi, penghargaan, dan kejelasan peran, turut menghambat optimalisasi pelayanan kepada masyarakat.

Pembangunan desa merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Dalam konteks ini, kepala desa berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya dan memimpin pegawai di kantor desa. Kinerja pegawai yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan desa, karena pegawai desa adalah ujung tombak dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Namun, di Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember, terdapat tantangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan, motivasi yang rendah, dan kurangnya komunikasi yang efektif, dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepala desa perlu menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Strategi ini harus mencakup penyelarasan tujuan desa dengan tujuan individu pegawai, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang teratur. Dengan memahami dan menerapkan strategi yang efektif, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan kepada masyarakat.

Untuk memperdalam tingkat penelitian maka peneliti akan mengangkat topik dalam penelitian ini dengan judul **“Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Strategi

Manajemen strategis adalah suatu rencana yang disusun dan dikelola dengan memperhitungkan berbagai sisi dengan tujuan agar pengaruh rencana tersebut bisa memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut secara jangka panjang. Salah satu fokus kajian dalam manajemen strategis ingin memberikan dampak Majalah Ilmiah **“CAHAYA ILMU”** Vol. 7 No. 1 Pebruari 2025

penerapan konsep strategis kepada perusahaan secara jangka panjang. Atau sustainable termasuk dari segi profit yang stabil. Profit yang stabil dipengaruhi oleh stabilitas penjualan yang terus mengalami pertumbuhan (*constant growth*)

Manajemen strategi adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perumusan kebijakan/strategi puncak perusahaan dan implementasinya dalam organisasi publik dan swasta. (Steiner, G. A., & Miner, 2018)

Secara umum ruang lingkup manajemen strategis sangat luas baik dari segi internal dan eksternal. Namun secara umum ruang lingkup kajian manajemen strategis bergerak atas dasar pemahaman dibawah ini, yaitu :

- a. Mengkaji dan menganalisis dampak penerapan manajemen strategis kepada internal perusahaan khususnya pada perbaikan yang bersifat sustainable(berkelanjutan).
- b. Menempatkan konstruksi manajemen strategis sebagai dasar pondasi perusahaan dalam memutuskan setiap keputusan, khususnya keputusan yang berhubungan dengan profit dan ekspansi perusahaan. Artinya fokus kerja dalam pencapaian kedua sisi tersebut mengacu kepada konstruksi manajemen strategis.
- c. Menjadikan ilmu manajemen strategis sebagai base thinking dalam membangun berbagai rencana termasuk rencana produksi, pemasaran, personalia, dan keuangan.

Strategi sudah digunakan oleh semua jenis organisasi dan ide – ide pokok yang terdapat dalam pengertian semula tetap dipertahankan hanya saja aplikasinya disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkannya, karena dalam arti sesungguhnya manajemen puncak memang terlibat dalam satu bentuk “peperangan”. Dalam merumuskan strategi manajemen puncak harus memperhatikan berbagai faktor yang sifatnya kritical.

2.2 Desa

Desa adalah satuan masyarakat yang memiliki batas wilayah tertentu, di mana penduduknya memiliki sistem sosial, ekonomi, budaya, dan politik yang khas. Desa berfungsi sebagai unit pemerintahan dan merupakan tempat tinggal bagi sebagian besar masyarakat pedesaan Menurut (Mubyarto, 2021)

Desa didefinisikan sebagai komunitas yang terorganisir, memiliki identitas dan tradisi sendiri, serta menjalankan kegiatan ekonomi yang berbasis pada sumber daya lokal. Desa berperan penting dalam menjaga budaya dan keberlanjutan lingkungan (Tjiptohadi, 2020)

Desa adalah wilayah administratif yang memiliki struktur pemerintahan dan kemampuan untuk mengelola dana dan sumber daya publik. Desa juga berfungsi sebagai tempat interaksi sosial dan pengembangan masyarakat, (Suharto, 2019)

Desa dipandang sebagai entitas sosial yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kondisi ekonomi lokal melalui pemanfaatan sumber daya lokal. Desa juga berfungsi sebagai titik fokus untuk isu-isu agama dan sosial yang mempengaruhi masyarakat, Menurut (Lestari et al., 2023)

Sebuah wilayah yang diklasifikasikan sebagai desa adalah wilayah di mana penduduknya hidup dalam sistem mata pencaharian agraris dan non-agraris. Di Indonesia, desa merupakan wilayah administratif terkecil dalam pemerintahan BPS (Kushartono, 2016)

Menurutnya, pemerintah desa adalah organisasi yang bertugas mengawasi sumber daya daerah dan memberikan pelayanan publik untuk kepentingan masyarakat. Ia menekankan betapa pentingnya keterlibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan (Soeprpto, 2021) menyatakan bahwa pemerintah desa memimpin pembangunan lokal. Untuk meningkatkan taraf hidup warganya, pemerintah desa harus mampu mengenali kebutuhan masyarakat dan meluncurkan inisiatif terkait (Budiarjo, 2020)

Mardiasmo berpendapat bahwa kapasitas pemerintah desa untuk mengawasi keuangan desa secara transparan dan akuntabel merupakan prasyarat bagi otonomi daerah. Memastikan anggaran desa digunakan untuk kepentingan masyarakat merupakan hal yang krusial (Mardiasmo., 2022)

Pemerintah desa berfungsi sebagai fasilitator pemberdayaan masyarakat selain sebagai penyelenggara urusan pemerintahan. Mengembangkan kemampuan masyarakat untuk secara aktif terlibat dalam proses pembangunan adalah bagian dari tugas ini Menurut (Rachman, 2021). Menyoroti bagaimana pemerintah desa yang inovatif sangat penting untuk meningkatkan pelayanan publik. Ia menekankan bahwa pemerintah desa harus memiliki akses terhadap teknologi informasi untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi. Menurut (Supriyadi., 2023)

Mereka menekankan betapa pentingnya masyarakat, pemerintah desa, dan pemangku kepentingan lainnya untuk bekerja sama, Menurut (Khan, A. & Huda, 2022). Dari berbagai pandangan para ahli terbaru, dapat disimpulkan bahwa pemerintah desa memiliki peran yang multifungsi, termasuk sebagai penyelenggara pemerintahan, fasilitator pemberdayaan masyarakat, dan pengelola sumber daya lokal. Untuk menjalankan fungsi-fungsi ini dengan efektif,

pemerintah desa harus memanfaatkan teknologi, mengelola keuangan dengan baik, dan melibatkan masyarakat dalam setiap tahap pengambilan keputusan.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di kemukakan (ARTAMEVIAH, 2022) peningkatan kinerja pegawai adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dan untuk peningkatannya adalah sebagai berikut .:

1. Pelatihan dan Pengembangan

Menyediakan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai. Pelatihan dapat mencakup keterampilan teknis, manajerial, maupun soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan.

2. Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Pegawai yang termotivasi dan merasa dihargai cenderung bekerja lebih produktif. Memberikan pengakuan atas pencapaian mereka, menyediakan insentif, dan memastikan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Penetapan Tujuan yang jelas

Tujuan yang jelas dan spesifik membantu pegawai memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka. Pemimpin harus secara teratur berkomunikasi mengenai target yang ingin dicapai, serta memberikan panduan dalam proses mencapainya.

(Artameviah, 2022) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Amirullah, 2017), usaha karyawan-yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi terhadap tanggung jawab dan tugas-menentukan kinerja. (Finamore et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku tugas yang dapat di amati dan di evaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang di buat oleh seseorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan pegawai yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang

berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Lestari et al., 2023) Menyatakan bahwa kinerja pegawai juga dapat didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh anggota staf dalam rangka memenuhi kewajiban yang ditugaskan. (Stanley & Remiasa, 2022).

(Haerul Efendi, 2024) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lainnya mengenai pengertian kinerja yakni (Utami et al., 2020) Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuanseseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Begitu juga (Stanley & Remiasa, 2022) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama priode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (ratarata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu.

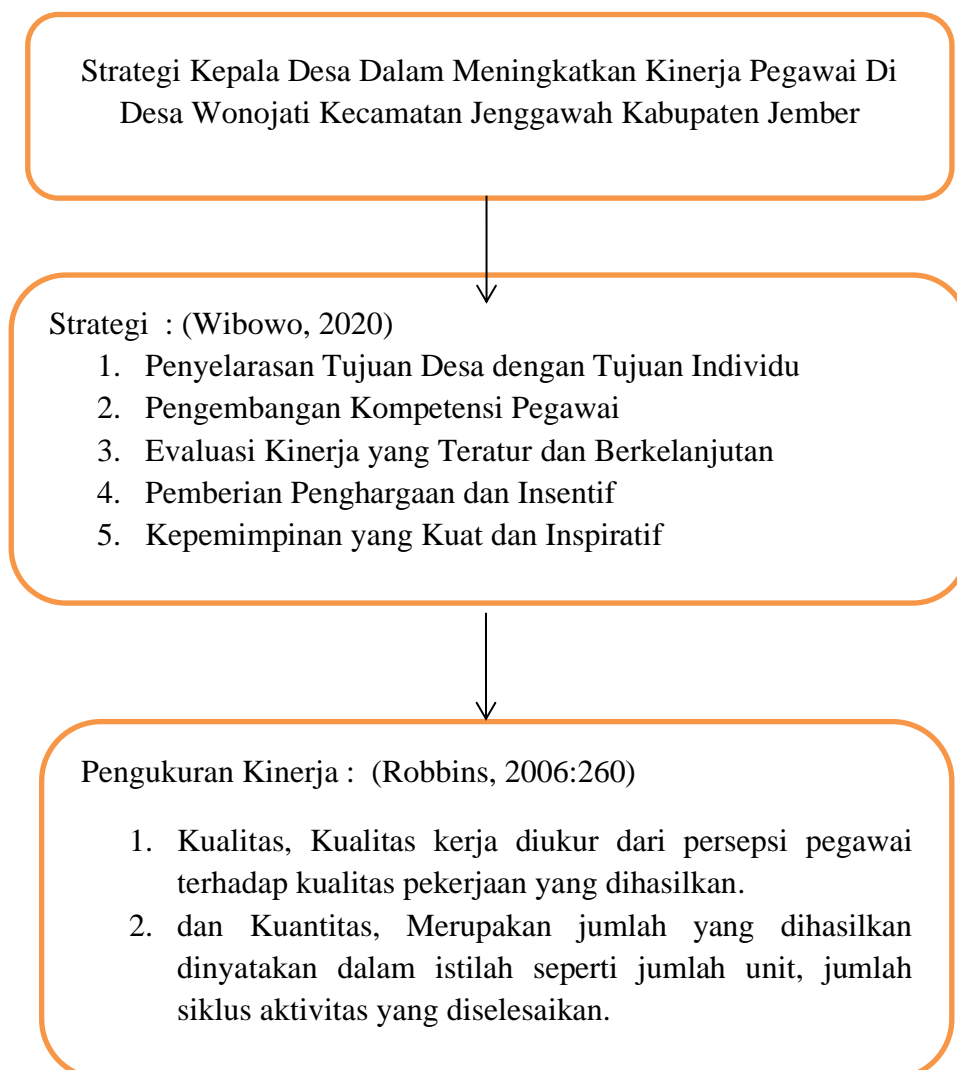
2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah suatu dasar penelitian yang di dalamnya menghubungkan antara teori, observasi, fakta, serta, kajian pustaka yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian. Dalam kerangka pemikir atau kerangka pemikiran, variable-variabel penelitian bisa di jelaskan secara mendalam dengan permasalahan yang akan di teliti, selain itu, Menurut (Hayati, 2020), kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong dan menyelidiki atas permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut. (Lukito, L. H. dan, 2018)

(Barbie, 2020): Dalam konteks sosial, ia menekankan bahwa kerangka berpikir dapat mencakup teori-teori yang relevan untuk menjelaskan fenomena sosial, serta bagaimana teori tersebut dapat diterapkan dalam praktik penelitian.

Kerangka berpikir yang baik akan mengintegrasikan teori, metodologi, dan pertanyaan penelitian, sehingga peneliti dapat menghasilkan temuan yang valid dan signifikan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kerangka berpikir, peneliti dapat lebih efektif dalam merancang dan melaksanakan penelitian.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- 1) Dasar Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember
- 2) Strategi Untuk Mengetahui Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, Dalam hal ini menurut teori (Kushartono, 2016)
- 3) Pengukuran Kinerja. Bagian ini ingin mengetahui kuantitas dan kuantitas dalam kinerja pegawai yang ada di Desa Winojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

3. METODE PENELITIAN

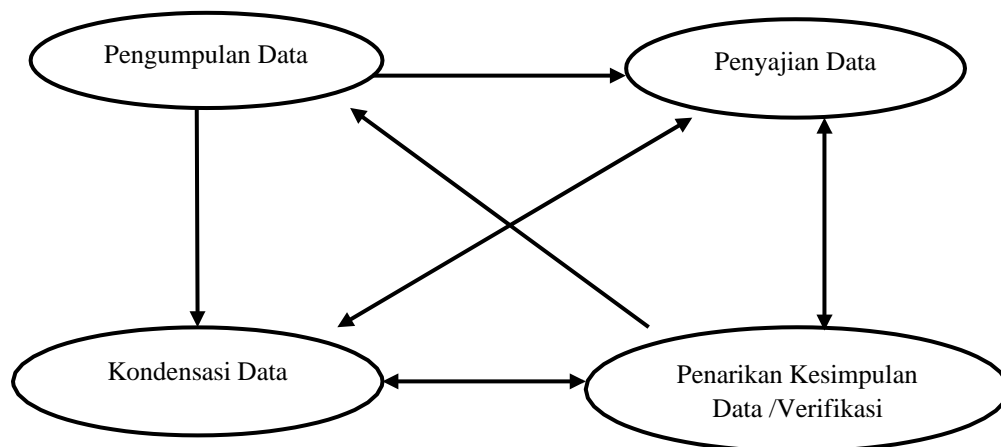
Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Teknik untuk memilih subjek penelitian dilakukan secara purposive yang didapatkan beberapa subjek yaitu kepala desa dan aparatur desa wonojati. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara secara langsung dengan informan yang ada di desa wonojati dengan menggunakan pedoman, wawancara. Tipe yang digunakan yaitu deskriptif, yaitu penelitian yang sifatnya mendalam mengenai organisasi, program kegiatan, atau bahkan lain sebagainya dalam kurun waktu yang sudah ditentukan, tujuannya yaitu mendapat deskriptif atau gambaran yang secara utuh dan mendalam.

Lokasi penelitian adalah suatu tempat yang digunakan oleh peneliti untuk mencari data-data mengenai kasus yang diteliti. Lokasi penelitian dilakukan di kantor Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Masing-masing teknik ini memiliki keunggulan dalam membantu peneliti memahami fenomena yang diteliti secara mendalam. Observasi adalah metode pengamatan langsung yang memungkinkan peneliti untuk melihat dan mencatat kejadian atau perilaku di tempat penelitian secara holistik. Teknik ini membantu memperoleh data kontekstual yang relevan untuk analisis mendalam. Wawancara adalah interaksi tanya-jawab yang memungkinkan peneliti menggali pengalaman, pandangan, dan nilai dari responden secara mendalam. Teknik ini bermanfaat untuk memahami perspektif subjek dan memperkaya data penelitian. Dokumentasi menggunakan bahan tertulis atau visual sebagai sumber data tambahan, seperti laporan, foto, atau dokumen resmi, untuk melengkapi informasi yang sulit diperoleh dengan metode lain.

Teknik triangulasi sumber bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber. Dalam konteks strategi kepala desa meningkatkan kinerja pegawai di Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember. Uji keabsahan data penelitian kualitatif harus mengungkapkan realitas objektif, validitas data, kredibilitas, dan kepastian. Triangulasi dapat digunakan untuk menentukan keandalan data yang digunakan dalam penelitian ini.

Proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah yang digunakan dalam analisis kualitatif dalam penelitian ini.

Gambar 2. Model Teknik Analisis Data Miles dan Huberman



4. PEMBAHASAN

Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai di Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember proses strateginya seperti Penyelarasan Tujuan Desa dengan Tujuan Individu, Pengembangan Kompetensi Pegawai, Evaluasi Kinerja Yang Teratur dan Berkelanjutan, Pemberian Penghargaan dan Insentif, Kepemimpinan Yang Kuat dan Inspiratif. Berikut pembahasan dari hasil penelitian tersebut:

4.1 Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

1) Penyelarasan Tujuan Desa Dengan Tujuan Individu

Penyelarasan tujuan individu pegawai dengan visi dan misi desa merupakan strategi kunci dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Kepala desa perlu memastikan bahwa setiap pegawai memahami peran dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan besar desa. Ketika tujuan individu dan

desa tidak sejalan, pegawai bisa kehilangan motivasi karena merasa upaya mereka tidak signifikan. Namun, jika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka berkontribusi langsung terhadap kesuksesan desa, kinerja dan tanggung jawab mereka akan meningkatkan Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. yang menunjukkan pentingnya penyelarasan tersebut untuk kemajuan desa.

2) Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pengembangan kompetensi pegawai adalah proses penting untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai di pemerintahan desa Woonjati, Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Pengembangan ini dilakukan melalui berbagai inisiatif seperti instruksi, pelatihan, dan pengalaman praktis, yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas layanan publik. Dengan adanya pengembangan kompetensi, pegawai desa dapat menghadapi lingkungan yang dinamis, melaksanakan inisiatif pembangunan, dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat.

3) Evaluasi Kinerja Yang Teratur dan Berkelanjutan

Evaluasi Kinerja yang Teratur dan Berkelanjutan merupakan proses sistematis yang penting dalam pemerintahan desa untuk menilai dan menganalisis kinerja pegawai yang ada di kantor Desa Wonojati. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Evaluasi ini melibatkan pengukuran hasil kerja pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, termasuk capaian, kualitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Melalui evaluasi ini, pegawai mendapatkan umpan balik yang berguna, area perbaikan dapat diidentifikasi, dan rencana pengembangan kompetensi dapat dirancang. Selain itu, evaluasi ini juga membantu kepala desa dalam mengambil keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pengembangan karir pegawai.

4) Pemberian Penghargaan dan Insentif

Pemberian penghargaan dan insentif merupakan strategi penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di pemerintahan desa. Penghargaan, baik formal maupun informal, berfungsi sebagai pengakuan atas pencapaian dan kontribusi pegawai, sementara insentif berupa kompensasi tambahan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan kedua pendekatan ini, diharapkan

pegawai dapat berusaha lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap tujuan organisasi dan pelayanan kepada masyarakat.

5) Kepemimpinan Yang Kuat dan Inspiratif

Kepemimpinan yang kuat dan inspiratif memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di tingkat desa. Pemimpin yang kompeten harus mampu menyampaikan visi mereka dengan jelas, memberikan teladan melalui perilaku yang baik, dan menjaga komunikasi yang terbuka dan efektif dengan tim. Selain itu, pemimpin yang inspiratif memberikan akuntabilitas dan kebebasan kepada anggota tim, memberdayakan mereka untuk bekerja secara mandiri dan merasa memiliki tanggung jawab atas keberhasilan bersama. Pemimpin yang efektif juga menciptakan suasana yang mendukung kreativitas dan pemikiran inovatif, serta membina hubungan interpersonal yang kuat dengan anggota tim. Dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui mentoring dan pelatihan, pemimpin menunjukkan dedikasi mereka terhadap kesejahteraan dan pengembangan staf. Pemimpin yang penuh empati dan kasih sayang dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan diri dan berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

4.2 Pengukuran Kinerja Pegawai Di Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember

1) Kualitas

Kinerja pegawai dinilai bukan hanya dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga melibatkan bagaimana pegawai menilai kualitas kerja mereka sendiri serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini menekankan bahwa persepsi pegawai terhadap hasil kerja mereka mencerminkan kepuasan dan rasa percaya diri, yang berperan penting dalam memotivasi mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu, ia menjelaskan bahwa kesesuaian antara keterampilan pegawai dan tugas yang diberikan merupakan faktor kunci dalam memastikan kualitas kinerja. Jika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, hasilnya akan lebih baik, dan sebaliknya, jika tidak ada kesesuaian, kualitas kerja dapat menurun. Untuk itu, evaluasi kinerja harus dilakukan secara komprehensif, dengan mempertimbangkan sudut pandang subjektif pegawai dan juga penilaian objektif dari manajemen.

Kualitas kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting. Mengadakan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan untuk pegawai adalah langkah penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Pelatihan dapat mencakup keterampilan

teknis, manajerial, serta soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, mereka akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang ada di Desa wonojati. Melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Hal ini memungkinkan pegawai yang ada di Desa Wonojati untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki dan memperkuat aspek-aspek yang sudah baik. Evaluasi kinerja juga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kualitas kerja yang baik. Penghargaan dapat berupa pengakuan formal, bonus, atau promosi.

2) Kuantitas

Kegiatan yang diselesaikan oleh pegawai, seperti pengurusan administrasi dan pelaksanaan program, memberikan indikasi yang jelas mengenai efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Namun, ia juga menekankan bahwa fokus hanya pada kuantitas dapat menimbulkan masalah, seperti menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga kualitas hasil kerja, karena kualitas yang rendah dapat merusak reputasi dan kredibilitas institusi desa. Oleh karena itu, pegawai desa perlu mencapai keseimbangan antara jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan cara ini, pegawai tidak hanya diharapkan untuk bekerja dengan cepat, tetapi juga untuk memastikan bahwa layanan yang mereka berikan memenuhi harapan masyarakat. Secara keseluruhan, wawancara ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam menilai kinerja pegawai desa, di mana kuantitas dan kualitas saling melengkapi untuk mencapai kinerja yang optimal.

kuantitas kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menetapkan target kerja yang jelas dan terukur untuk pegawai yang ada di kantor Desa Wonojati. Target ini harus realistis dan dapat dicapai dalam periode waktu tertentu. Dengan adanya target yang jelas, pegawai akan memiliki panduan yang dapat membantu mereka fokus pada pencapaian hasil yang diharapkan. Mengidentifikasi cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai, seperti memperbaiki proses kerja, mengurangi waktu yang tidak produktif, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Memastikan beban kerja pegawai terdistribusi secara merata dan sesuai dengan kapasitas masing-masing. Pengaturan yang baik akan mencegah kelebihan beban kerja yang dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja pegawai yang di Desa Wonojati.

Membangun suasana kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa nyaman untuk bekerja dan berkolaborasi. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah mengenai "Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai "Di Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember" dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Penerapan Strategi Kepemimpinan: Kepala desa di Desa Wonojati menerapkan berbagai strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Strategi ini mencakup peningkatan komunikasi, pelatihan, dan pemberian insentif, yang semuanya berkontribusi pada motivasi dan produktivitas pegawai yang ada di kantor Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.
2. Pengukuran Kinerja Mengenai Kualitas: Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember, diperlukan upaya peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang rutin, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kualitas kerja yang baik. Pelatihan yang mencakup keterampilan teknis, manajerial, dan soft skills akan membantu pegawai menjadi lebih kompeten dalam menjalankan tugas mereka. Evaluasi kinerja memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga pegawai dapat mengetahui area yang perlu diperbaiki. Selain itu, penghargaan bagi pegawai berprestasi akan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja pegawai yang di kantor Desa Wonojati.
3. Pengukuran Kinerja Mengenai Kuantitas: Dalam meningkatkan kuantitas kerja pegawai di Desa Wonojati, penting untuk menetapkan target kerja yang jelas dan terukur, mengidentifikasi cara untuk meningkatkan produktivitas, serta memastikan distribusi beban kerja yang sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman juga berperan dalam mendorong semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Upaya-upaya ini dapat membantu pegawai mencapai hasil yang optimal dan mencegah penurunan kinerja akibat kelebihan beban atau lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi kepemimpinan yang efektif oleh kepala desa dapat secara signifikan

meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan di Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember ke arah yang lebih baik.

5.2 Saran

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai "Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai “Di Desa Wonojati, Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember” adalah sebagai berikut:

1. Kepala Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember untuk terus meningkatkan strategi terkait komunikasi dengan pegawai dan masyarakat. Komunikasi yang baik dapat membantu dalam memahami kebutuhan dan harapan pegawai serta masyarakat, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
2. Kepala Desa Wonojati mengadakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan strategi dalam kualitas kinerja pegawai. Pelatihan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan tugas yang dihadapi, sehingga nantinya pegawai yang ada di kantor Desa Wonojati dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Dengan memberikan pelatihan yang relevan, pegawai akan lebih siap menghadapi tantangan dan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat yang ada di Desa wonojati.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kepala desa yang di kantor Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan pembangunan desa ke arah yang lebih baik dan diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Desa Wonojati, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan pembangunan desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, p. (2021). Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Teori, Aplikasi Dan Penelitian*.
- Ahmad. (2020). Pengantar Strategi Dalam Oragnisasi. *Pengantar Strategi Dalam Organisasi*.
- Ahmadin, Y. I. (2024). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM Majalah Ilmiah “CAHAYA ILMU” Vol. 7 No. 1 Pebruari 2025

MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. 8(10).

- ARTAMEVIAH, R. (2022). Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini. *Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini*, 12(2004), 6–25.
- Azzahra, S., Westi Riani, & Mafruhat, A. Y. (2022). Pengaruh Alokasi Dana Desa (ADD) dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Tingkat Kemiskinan di 34 Provinsi – Indonesia pada Tahun 2015-2020. *Bandung Conference Series: Economics Studies*, 2(1), 1–8. doi: 10.29313/bcses.v2i1.215
- Barbie, K. (2020). Framework For Critical Thinking in Organizational Studies. *Academic Press*.
- Belano, B. (2020). Strategi Dalam Manajemen Modern. *Strategi Dalam Manajemen Modern*.
- Budiarjo, M. (2020). Pemerintah Desa dan Pembangunan Desa. *Penerbit Gramedia*.
- Creswell, J. W. (2022). Qualitatif, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *SAGE Publications*.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. S. (2021). The Sage Handbook of Qualitative Research. *SAGE Publications*.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. doi: 10.54957/jolas.v1i2.103
- Fatimah, A. & Tyas, R. (2020). Dasar-Dasar Manajemen Strategi. *Dasar-Dasar Manajemen Strategi*.
- Haerul Efendi, K. P. (2024). *STRATEGI KEPEMIMPINAN UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TANI PRIMA MAKMUR*. 5(1), 199–212.
- Hasibuan, M. S. . (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In bumi (Ed.), Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). jakarta: aksara. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Hayati, L. (2020). Kerangka Pemikiran dalam Penelitian Manajemen Sumber Majalah Ilmiah “*CAHAYA ILMU*” Vol. 7 No. 1 Pebruari 2025

- Daya Manusia. *Pustaka Pelajar*.
- Juliansyah, N. (2020). Manajemen Strategi: Konsep dan Aplikasi. *Manajemen Strategi Konsep Dan Aplikasi*.
- Kartono. (2019). Kemandirian Desa Dalam Pembangunan Berkelanjutan. *Kemandirian Desa Dalam Pembangunan Berkelanjutan*.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya(Teori dan Praktik). *Reformasi Administrasi*.
- Khan, A. & Huda, M. (2022). Kolaborasi Masyarakat dan Pemerintah dalam Pembangunan Desa. *Penerbit Pustaka Pelajar*.
- Kushartono, E. W. (2016). PENGEMBANGAN DESA MANDIRI MELALUI PENGELOLAAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) Fitri Arianti Universitas Diponegoro Semarang. *Ejournal.Unisnu.Ac.Id*, 13(1), 67–81. Retrieved from <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/viewFile/395/753>
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan Human resource management strategies in improving the quality of employee performance. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
- Lukito, L. H. dan, A. I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mardiasmo. (2022). Akuntabilitas Pemerintah Desa daalam Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan. *Penerbit Andi*.
- Maruf, M. (2019). Manajemen Strategi. *Konsep Dan Implementasi*.
- Melong, A., & Sofa, M. (2020). Teknik Penentuan Informan dalam Penelitian Kualitatif. *Deepublish*.
- Mubyarto. (2021). Ekonomi Pedesaan dan Pembangunan. *Ekonomi Pedesaan Dan Pembangunan*.
- Rachman, A. (2021). Pemerintahan Desa dan Pembangunan Berkelanjutan. *Penerbit Alfabeta*.
- Sani, A., Suherman, R., & Wibowo, T. (2022). Faktor Pengahmabat Kinerja Organisasi Dalam Konteks Manajemen Modern. *Penerbit Alfabeta*.
- Soeprpto. (2021). Pemerintahan Desa dan Otonomi Lokal. *Pemerintahan Desa Dan Otonomi Lokal*.
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai

- Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8.
- Statistik, badan pusat. (2020). *klasifikasi desa di indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Sudarsono. (2020). Pustaka Cendikia. *Tata Kelola Pemerintahan Desa*.
- Sugi, P. (2020). Manajemen Strategi. *Dasar Dan Penerapannya Dalam Bisnis Modern*.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In Penerbit Alfabeta. Bandung: Alfabeta. Retrieved from [http://repository.unpas.ac.id/35637/1/bab II.doc](http://repository.unpas.ac.id/35637/1/bab%20II.doc)
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABET.
- Suharto, E. (2019). Desa Dalam Pembangunan: Konsep dan Implementasi. *Penerbit Alfabeta*.
- Sunartiningsih, A., Prihatin, A. N. A. dan S. D., Astuti, E. Z. L., Prabaningrum, G., Hempri Suyatna , Suharko, S. A. M. dan B. K., Damanik, J., Hafida, M. F. dan S. H. N., Pinem, M. L., Kusworo, M. N. D. dan H. A., Prihatin, R. N. H. dan S. D., Daryanti, S. D. P. dan S., & Winarn, T. (2020). *Pengembangan Ekowisata Laut Berbasis Pemberdayaan Masyarakat dan ekonomi Kreatif di Bunguran Selatan , Kabupaten Natuna* (Issue November).
- Supriyadi. (2023). Pemerintah Desa dalam Konteks Otonomi Daerah. *Penerbit Mandiri*.
- Surono. (2019). Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pembangunan Desa. *Penerbit Rineka*.
- Tjiptohadi, S. (2020). Pengelolaan Desa dan Otonomi Desa di Indonesia. *Penerbit Bina Nusantara*.
- Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 1–15.
- Wibowo, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Desa. *Strategi Dan Implementasi Pembangunan Desa*.