

PERAN BIROKRASI TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR DI KANTOR DESA AKA-AKAE KECAMATAN WATTANG SIDENRENG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

¹⁾ Zhul Hulaevah, ²⁾ Ilfi

^{1), 2), 3)} Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Birokrasi Transformasional terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dan Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala keluarga yang ada di Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 536 Kepala Keluarga (Data Profil Desa 2018). Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak dengan menggunakan rumus Arikunto dengan mengambil 10%, sehingga sampelnya berjumlah 54 Orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisioner dan studi kepustakaan. Data yang terkumpul kemudian digunakan cara teknik analisis kuantitatif dengan tabel frekuensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Birokrasi Transformasional di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan baik dengan nilai 64,2%. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi Kesopanan pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam melayani masyarakat (Birokrasi yang Adaptif) dengan nilai 71,4% dan Kinerja aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan baik dengan nilai 61,68% serta peran Birokrasi Transformasional dalam meningkatkan Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan baik dengan persentase 64,2%. Faktor-Faktor yang memengaruhi kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang adalah Faktor Kemampuan ditandai dengan kemampuan komputer pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae dikategorikan kurang baik dengan nilai rata-rata persentase 57,6%. Faktor Motivasi ditandai dengan pemberian penghargaan pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae dikategorikan baik dengan nilai rata-rata persentase 66,2%.

Kata Kunci : Birokrasi Transformasional, Kinerja

This

Abstract

study aims to determine the Role of Transformational Bureaucracy on Apparatus Performance at the Aka-Akae Village Office in Wattang Sidenreng District, Sidenreng Rappang Regency and to determine the factors that affect Apparatus Performance in the Aka-Akae Village Office in Wattang Sidenreng District, Sidenreng Rappang District. The population in this study was the head of the family in Aka-Akae Village, Wattang Sidenreng Subdistrict, 536 Sidenreng Rappang Regency (Village Profile Data 2018). Sampling uses a random sample technique using the Arikunto formula by taking 10%, so the sample is 54 people. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, questionnaires and literature studies. The collected data is then used in quantitative analysis techniques with frequency tables.

The results showed that the Transformational Bureaucracy at the Aka-Akae Village Office in Wattang Sidenreng District, Sidenreng Rappang District was categorized as good with a value of 64.2%. Indicators that have the highest score Courtesy of the staff of the Aka-Akae Village Office in serving the community (Adaptive Bureaucracy) with a value of 71.4% and the performance of the apparatus in the Aka-Akae Village Office in Wattang Sidenreng District are categorized as good with 61.68% and Transformational Bureaucracy in improving Apparatus Performance in the Aka-Akae Village Office in Wattang Sidenreng District, Sidenreng Rappang District was categorized as good with a percentage of 64,2%. The most important indicator is the politeness of the Aka-Akae Village Office staff in serving the community (Adaptive Bureaucracy). Factors influencing Apparatus performance in the Aka-Akae Village Office in Wattang Sidenreng District, Sidenreng Rappang Regency are Ability Factors characterized by the employee's computer ability to provide services to the community Aka-Akae Village is categorized as poor with an average value of 57.6%. Motivation factors are characterized by awarding employees in providing services to the community Aka-Akae village is categorized as good with an average value of 66.2%.

Keywords: : Transformational Bureaucracy, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai mempunyai peran yang strategis terutama di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rppang sangatlah penting. Apalagi dengan kondisi yang senantiasa berubah cepat dari waktu ke waktu, serta tuntutan perubahan global dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan tak terhindarkan. Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai alat dalam menyelenggarakan aktivitas organisasi dan pelayanan kepada para masyarakat dituntut lebih meningkatkan kinerjanya, serta memahami keinginan masyarakatnya.

Keberhasilan tergantung pada kinerja para pelaku atau pegawai Kantor Desa Akakake Kecamatan Wattang Sidenreng bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja harus dinilai kinerjanya, agar kinerja pegawai yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara obyektif. Pada prinsipnya kinerja unit-unit baik secara individual maupun kelompok orang yang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Kinerja mngacu pada suatu sistim formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat– sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai, 2011: 56).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Namun demikian, sering terjadi, penilaian dilakukan tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan dan ketidakakuratan instrumen penilaian kinerja

Berdasarkan observasi kejadian pertanggal 20 Februari 2019 penulis bahwa kinerja pelayanan aparat di Kantor Desa Aka-Akae masih terdapat masalah diantaranya:

1. Pelaksanaan prosedur pelayanan yang kurang efektif, berbelit-belit, lamban.
2. Dalam kedisiplinan pegawai peawai sering datang terlambat, ini berarti kurannya profesionalitas kerja para peawainya.
3. Terkadang dalam melayani ada kesalahan pengetikan sehingga terkadang selalu diulangi, ini berarti kurannya keterampilan para pegawainya.

Berdasarkan dengan permasalahan di atas maka penulis mengambil judul penelitian tentang “Birokrasi Transformasional terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang” dengan tujuan Untuk mengetahui Peran Birokrasi Transformasional terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dan Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dengan tujuan Untuk mengetahui Peran Birokrasi Transformasional terhadap Kinerja Aparatur di Kantor

Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dan Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE

Lokasi penelitian akan dilakukan di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang. Lokasi ini di pilih karena sesuai dengan masalah yang akan diteliti dan akan dimulai bulan Maret-April 2019. Penelitian memiliki dua variabel ,variabel pertama disebut varibel bebas yakni birokrasi transformasional dan variabel kedua disebut variabel terikat yakni kinerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Sugiyono (2014:8) adalah sebagai berikut: metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah:

1. Observasi. Observasi ialah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang ditelit . Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut". Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi dengan format pengamatan sebagai instrumen.
2. Wawancara. Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden.
3. Kajian Kepustakaan. Kajian kepustakaan dilakukan dengan cara menelaah kepustakaan dengan mempelajari buku-buku, Peraturan Perundang-undangan, media massa, atau tulisan-tulisan lain yang relevan dengan permasalahan sebagai bahan penunjang dalam menganalisa data dan keterangan yang diperoleh di lapangan.
4. Kuesioner/Angket. Angket adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan penulis dalam analisis data adalah:

1. Reduksi data. Langkah ini dilakukan untuk mereduksi, merangkum, memilih data-data yang diperoleh sehingga dapat mendukung analisa yang dilakukan dan mempunyai relevansi dengan permasalahan yang diteliti, disusun secara sistematis sehingga dapat memberikan gambaran mengenai permasalahan yang sedang diteliti.
2. Tabulasi data adalah proses perumusan data yang telah diperoleh dalam bentuk tabel, peta, bagan dan struktur sehingga data tersebut menjadi jelas dan mempermudah pemahaman.

Jamaluddin Ahmad (2015:175) data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif dan bersifat deskriptif, pada analisis kuantitatif kata-kata disusun dari hasil observasi dan pengamatan terhadap data yang dibutuhkan untuk dideskripsikan dan dirangkum, dalam penelitian kuantitatif, analisis data

merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Skala pengukuran data dilakukan dengan lebih menekankan pada pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang menggunakan Skala Likert. Data yang diperoleh pada saat penelitian akan dianalisis secara kuantitatif, analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan teknik tabulasi frekuensi adalah : $P = F/n \cdot 100\%$

Di mana P : Presentase

F : Jumlah Frekuensi Responden

n : Jumlah Sampel

Kriteria penilaian tabel frekuensi (F) diukur berdasarkan jawaban responden yang berhubungan dengan penelitian, analisa data juga dilakukan dengan menggunakan skala likert. Untuk memudahkan analisa maka pertanyaan yang diajukan kepada responden diberi gradasi sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik atau gradasi lain yang sesuai dengan pertanyaan kuisioner (Sugiyono, 2010:107).

1. Penentuan skor dari jawaban tersebut, menggunakan rumus Nazir (2011:448), yaitu :

$$\text{Skor (x)} = \frac{\text{Frekuensi jawaban (f)} \times \text{Bobot nilai (b)}}{\text{Banyaknya responden (n)}}$$

$$\text{Rata-rata Persentase} = \frac{\text{Nilai skor}}{\text{Jumlah kategori}} \times 100$$

2. Penentuan kriteria hasil skor (X)

Perlu adanya penentuan interval dalam menentukan kriteria jawaban responden. Menurut Nazir (2012:445) bahwa dengan menggunakan range dan besar interval kelas, jumlah interval dicari dengan :

$$\text{Interval (I)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$I = \frac{R}{K} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian dapat diketahui kategori responden yaitu sebagai berikut:

- 1) Rata-rata skor yang mencapai 0 - 0,8 adalah kategori sangat tidak baik
- 2) Rata-rata skor yang mencapai 0,9 - 1,7 adalah kategori kurang baik
- 3) Rata-rata skor yang mencapai 1,8 - 2,6 adalah kategori cukup baik
- 4) Rata-rata skor yang mencapai 2,7 - 3,8 adalah kategori baik
- 5) Rata-rata skor yang mencapai 3,8 - 4,6 adalah kategori sangat baik

Penentuan kriteria rata-rata persentase (x), perlu adanya skala interval dalam menentukan rata-rata persentase, menurut Nasir dalam skripsi Yusri (2015 :40) bahwa rumus rumus untuk mencari interval adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval (I)} = \frac{100}{\text{Jumlah kategori (likert)}}$$

Maka:

$$\text{Interval (I)} = \frac{100}{5} = 20$$

Jadi intervalnya (I) adalah 20, jarak dari terendah 0% hingga tertinggi 100% dengan demikian dapat diketahui kriteria rata-rata persentase berdasarkan interval :

1. Rata-rata persentase 81% - 100% kriteria sangat baik.
2. Rata-rata persentase 61% - 80% kriteria baik.
3. Rata-rata persentase 41% - 60% kriteria kurang baik.
4. Rata-rata persentase 21% - 40% kriteria tidak baik
5. Rata-Rata Persentase 0% - 20% kriteria Sangat tidak baik

Defenisi operasional menyatakan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan konsep yang dimaksud. Di dalam penelitian ini terdapat variabel yang bisa dijadikan sebagai defenisi operasional yaitu:

1. Birokrasi yang Religius, yaitu Dalam hal ini birokrat atau pegawai Kantor Desa Aka-Akae diharapkan dapat menjadi panutan dalam terhadap masyarakat secara umum.
2. Birokrasi yang humanis, yaitu birokrat atau pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam melakukan pelayanan, harus memiliki kemampuan berkomunikasi.
3. Birokrasi yang Netral yaitu birokrasi yang bersikap netral atau adil demi kepentingan masyarakat Desa Aka-Akae.
4. Birokrasi yang inovatif yaitu, birokrat atau pegawai yang mempunyai keterampilan komputer dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Desa Aka-Akae.

5. Birokrasi yang adaptif yaitu kesopanan pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam melayani masyarakat
6. Kuantitas pekerjaan yaitu kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Desa Aka-Akae.
7. Kualitas pekerjaan yaitu ketepatan pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Desa Aka-Akae kepada masyarakat.
8. Ketepatan waktu yaitu pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
9. Kehadiran yaitu ketepatan waktu datang pegawai ke Kantor Desa Aka-Akae dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
10. Kemampuan kerja sama. Pegawai Kantor Desa Aka-Akae mampu bekerjasama dalam melayani masyarakat.
11. Faktor Kemampuan. Kemampuan komputer pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam melayani masyarakat.
12. Faktor Motivasi. Motivasi berbentuk dari pemberian penghargaan kepada pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam melayani masyarakat.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Peran Birokrasi Transformasional terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada tabel akumulasi berikut ini :
Adapun akumulasi dari Variabel X (Birokrasi Transformasional) dan variabel Y (Kinerja) dapat dilihat pada tabl berikut ini:
Akumulasi Indikator Birokrasi Transformasional (X) dan Kinerja (Y)

N o	Daftar Pernyataan	Persentase (%)	Kategori
1	Panutan para pegawai kepada masyarakat Desa Aka-Akae (Birokrasi yang Religius)	61	Baik
2	Kemampuan berkomunikasi pegawai dalam melayani masyarakat di Kantor Desa Aka-Akae (Birokrasi Humanis)	66,2	Baik
3	Keadilan aparatur dalam melayani	62,8	Baik

	masyarakat Desa Aka-Akae (Birokrasi Netral)		
4	Keterampilan penggunaan komputer pegawai dalam melayani masyarakat Desa Aka-Akae (Birokrasi Inovatif)	59,6	Kurang Baik
5	Kesopanan pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam melayani masyarakat (Birokrasi yang Adaptif)	71,4	Baik
6	Kepuasan kerja pelayanan pegawai dalam melayani masyarakat Desa Aka-Akae (Kuantitas Pekerjaan)	63,2	Baik
7	Ketepatan hasil kerja pegawai dalam melayani masyarakat Desa Aka-Akae (Kualitas Pekerjaan)	61,8	Baik
8	Ketepatan waktu penyelesaian pelayanan pegawai dalam	57	Kurang Baik

	melayani masyarakat Desa Aka-Akae (Ketepatan Waktu)		
9	Ketepatan waktu datang pegawai kantor untuk melayani masyarakat Desa Aka-Akae (Kehadiran)	61	Baik
10	Kerjasama pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae (Kemampuan Kerjasama)	65,4	Baik
	Jumlah	629,4/10=62,94	Baik

Berdasarkan data tabel di atas maka diketahui peran Birokrasi Transformasional dalam meningkatkan Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan baik dengan persentase 62,94%. Indikator yang paling berperan adalah Kesopanan pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam melayani masyarakat (Birokrasi yang Adaptif). Pemerintahan Desa Aka-Akae yang dinamis adalah pemerintah yang bertindak progresif dan adaptif guna mewujudkan hasil yang efektif bagi daerah dan masyarakat yang dipimpinnya. Orang yang paling berperan adalah agen perubahan dalam hal ini pegawai Kantor Desa Aka-Akae.

Agen perubahan berperan sebagai penggerak perubahan pada lingkungan kerja sekaligus berperan sebagai teladan (*role model*) bagi setiap individu atau pegawai yang lain dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut. Agen Perubahan juga bertanggung jawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan program yang menjadi tanggung jawabnya. Keteladanan penting dilakukan bagi pegawai profesional di tempat kerja terkhusus di Kantor Desa Akae memiliki paradigma atau cara berpikir bahwa, prestasi kerja seseorang hanya dinilai dari kemampuan ia mencapai tugas tertentu, hanya dinilai dari kepandaian dan kecerdasannya saja, hanya dinilai

dari kemampuan ia memecahkan suatu masalah atau hanya dinilai dari keterampilan teknis yang ia miliki padahal yang paling berpengaruh adalah perilaku kita.

Menjadi teladan berarti kita mampu mengelola sikap perilaku serta memberi contoh kepada. Sikap perilaku seperti ini akan mempengaruhi prestasi dan penilaian kita dari atasan. Salah satu contoh perilaku yang harus dimiliki oleh pegawai Kantor Desa Aka-Akae paling berpengaruh adalah sopan santun. Sopan santun adalah suatu sikap atau tingkah laku yang ramah terhadap orang lain, terhadap apa yang ia lihat, ia rasakan, dan dalam situasi, kondisi apapun. Pada dasarnya kita harus sopan dimana saja kapan saja dan dalam kondisi apapun.

Sopan santun adalah bagian dari perilaku diri yang tereksresi dari kualitas moral. Moral itu sendiri merupakan sesuatu yang dihasilkan dari hati nurani, yang diekspresikan dalam perilaku dan cara berpikir. Seseorang yang bersopan santun rendah, biasanya disebabkan oleh kualitas moral dirinya yang rendah. Dan hal ini dikarenakan, hati nuraninya terisi dengan nilai-nilai negatif. Sopan santun adalah energi positif, yang dapat menciptakan kehidupan pribadi yang lebih berkualitas. Karena, saat seseorang mengekspresikan sopan santun dalam sikap dan perilaku, maka dia sedang menularkan energi baik kepada orang lain, dan orang lain yang merasakan energi baik tersebut, hatinya menjadi lebih peduli untuk melayani energi sopan santun. Artinya, orang-orang yang sopan santun selalu mendapatkan kepercayaan lebih dari orang lain. Sopan santun bukanlah perilaku yang berpura-pura baik untuk sebuah kepentingan, tapi merupakan ekspresi dari sikap rendah hati, yang diperkuat oleh etika dan integritas pribadi dalam konsistensi perilaku.

Sopan santun akan menjadi semakin berpengaruh untuk kebaikan diri sendiri dan orang lain; saat seseorang mampu mengembangkan hati nuraninya untuk tata krama kehidupan, yang menghormati orang lain, dan bersyukur atas apa yang dimiliki, tanpa ada perasaan tidak suka kepada yang lain. Adapun wawancara yang kami lakukan dengan Bapak Muslimin (Kepala Desa Aka-Akae) per tanggal 21 Mei 2019 Pukul 11:00 Wita mengatakan bahwa : “Sopan santun selalu mendapatkan kepercayaan, maka dari itu ketika masyarakat datang di Kantor Desa Aka-Akae harus lebih memperhatikan tutur kata sambil senyum melayani masyarakat”

2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja di Kantor Desa Aka-Akae

- a. Kemampuan komputer pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae.

N o	Alternatif Jawaban	Frek uensi (f)	Bob ot (b)	Skor (fxb)	Pers enta se (%)
1	Sangat Baik	7	5	35	12,9 7
2	Baik	10	4	40	18,5 2

3	Kurang Baik	17	3	51	31,48
4	Tidak Baik	10	2	20	18,52
5	Sangat Tidak Baik	10	1	10	18,52
Jumlah		54		156	100
Rata – Rata Skor = Skor/Frekuensi 156/54 = 2,88		Rata-Rata Persentase (%) = Rata-rata skor/Bobot x 100% = 2,88/5 x 100 =57,6%			

Tabel Kemampuan computer pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae

Berdasarkan dengan data tabel di atas maka diketahui bahwa kemampuan computer pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae dikategorikan kurang baik dengan nilai rata-rata persentase 57,6%. Komputer skill adalah kegiatan untuk mengasah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan apapun yang berkaitan dengan komputer. Mulai dari menjalankan

berbagai program, mengetahui fungsi dari setiap *software*, dan lainnya. Bagi mereka yang terjun dalam dunia kerja, sekolah, bahkan usaha sekalipun wajib menguasai teknologi. Ketika di dalam diri seseorang belum memiliki bekal yang kurang dalam bidang teknologi, maka untuk melangkah ke depan di zaman modern sekarang menjadi sulit. Melalui training, kantor yang ingin mengasah kemampuan para SDM mereka yaitu, para pegawai, dapat mengikut-sertakan mereka dalam training komputer untuk SDM.

Jika selama ini para pegawai di Kantor Desa Aka-Akae tidak mengerti hal-hal yang ada tentang komputer, mereka menjadi tidak tahu bahwa berbagai informasi dapat diperoleh melalui dunia maya serta mereka tidak menjadi lebih pintar dalam menjelajah internet. Keahlian komputer yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Desa Aka-Akae tentunya juga mengajarkan cara mengaplikasikan teknologi internet yang sudah semakin canggih sampai saat ini. Ketika masyarakat membutuhkan informasi terkait hal-hal tentang pelayanan maka pegawai dapat bekerja lebih cepat dengan mengandalkan informasi melalui internet. Mereka dapat browsing informasi apapun yang memang perlu diketahui. Begitu banyak sektor kehidupan yang tidak terlepas dari peran serta dan penggunaan teknologi komputer, terkhusus pada bidang-bidang dan lingkup pekerjaan. Dapat disimpulkan kehadiran teknologi khususnya komputer dalam sistem informasi sangat penting untuk mendukung kemudahan dalam manajemen. Oleh sebab itu, dengan adanya sistem ini dapat membantu pengolahan data dan menghasilkan informasi yang cepat, tepat, dan akurat sesuai kebutuhan sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat.

b. Pemberian penghargaan pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae

Tabel Pemberian penghargaan pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae

N o	Alternatif Jawaban	Freku ensi (f)	Bo bot (b)	Sk or (fx b)	Perse ntase (%)
1	Sangat Baik	11	5	55	20,37
2	Baik	10	4	40	18,52

3	Kurang Baik	18	3	54	33,33
4	Tidak Baik	15	2	30	27,77
5	Sangat Tidak Baik	0	1	0	0
Jumlah		54		179	100
Rata - Rata Skor = Skor/Frekuensi = 179/54 = 3,31			Rata-Rata Persentase (%) = Rata-rata skor/Bobot x 100% = 3,31/5 x 100 =66,2%		

Sumber Olahan Data, Juni 2019

Berdasarkan dengan data tabel di atas maka diketahui bahwa pemberian penghargaan pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae dikategorikan baik dengan nilai rata-rata persentase 66,2%. Usahan untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja jika memersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Tidak hanya kalau pegawai melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Hal itu bisa disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya kinerja atau prestasi kerja atau melampaui target kinerja yang dibebankan. Penghargaan layak diberikan karena dapat memotivasi pegawai untuk memberikan prestasi atau kinerja yang lebih bagus. Ini juga akan menimbulkan rasa bangga bagi pegawai. Sehingga memacu mereka untuk lebih produktif dalam bekerja.

Penghargaan adalah *personal acknowledgement* atau yang lebih dikenal dengan pengidentifikasian seseorang kepada orang lain. Di mana seseorang dikenali karena performa dan prestasi yang di miliki ketika bekerja.

Penghargaan bisa bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Kantor Desa Aka-Akae harus memberikan penghargaan kepada pegawai.

Pemikirannya sederhana, karena pimpinan harus menempatkan pegawai sebagai bagian dari modal, dan sangat disayangkan kalau modal yang paling berharga dilepas hanya karena personal tersebut tidak dihargai.

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka adapun Simpulan yang dapat kami kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Peran Birokrasi Transformasional dalam meningkatkan Kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan baik dengan persentase 62,94%. Indikator yang paling berperan adalah Kesopanan pegawai Kantor Desa Aka-Akae dalam melayani masyarakat (Birokrasi yang Adaptif). Pemerintahan Desa Aka-Akae yang adalah pemerintah yang bertindak progresif dan adaptif guna mewujudkan hasil yang efektif bagi daerah dan masyarakat yang dipimpinnya. Orang yang paling berperan adalah agen perubahan dalam hal ini pegawai Kantor Desa Aka-Akae.
2. Faktor-Faktor yang memengaruhi kinerja Aparatur di Kantor Desa Aka-Akae Kecamatan Wattang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang
 - a. Faktor Kemampuan ditandai dengan kemampuan komputer pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae dikategorikan kurang baik dengan nilai rata-rata persentase 57,6%. Pegawai di Kantor Desa Aka-Akae belum memiliki bekal pengoperasian teknologi informasi yang bisa menjadi pelayanan efektif kepada masyarakat.
 - b. Faktor Motivasi ditandai dengan pemberian penghargaan pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Desa Aka-Akae dikategorikan baik dengan nilai rata-rata persentase 66,2%. Dikarenakan pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya dalam meningkatkan pelayanan dengan memberikan balas jasa atas hasil kerja sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat.

REFERENSI

Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian dan Aplikasi*. Gava Media : Yogyakarta. *Administrasi Publik: Teori*

Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung

- Dwiyanto, Agus. 2011. *Reformasi Birokrasi*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Hasbar, Mustafa. 2014. *Menguak Perilaku Organisasi Sektor Publik Antara Teori dan Aplikasi*. Ombak : Yogyakarta.
- Ma'ruf, Abdullah 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja. Grafindo Persada. Jakarta.
- Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Ghalia : Bogor
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta : Bandung
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: Intan Sejati
- Samad, Zainuddin. 2016. *Birokrasi dalam Pelayanan Publik*. Ombak : Yogyakarta
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Sinambela, Lijak , dkk. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung
- Sulistiyani, dan Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media : Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Birokrasi Pemerintah Indonesia*. Kencana Premedia Group. Jakarta

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik*. CAPS. Jakarta

Sumber Internet :

<http://madurapintar.blogspot.co.id/2014/11/makalah-birokrasi-sosial-politik.html>

<http://www.pengertianku.net/2015/06/pengertian-struktur-organisasi-dan-fungsinya.html>

Dokumen :

Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 7 s.d 15 Tahun 2011.

Al Qur'an surah Al Ahqaff Ayat 19