

**PERAN APARAT KAMPUNG DALAM RANGKA MENINGKATKAN
PELAYANAN MASYARAKAT KAMPUNG KALIHARAPAN DISTRIK NABIRE
KABUPATEN NABIRE**

Petrus Mangambe
Program Studi Administrasi Negara Universitas Satya Wiyata Mandala
mangambepetrus@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengemukakan hubungan antara Variabel yaitu Peranan Aparat Kampung (Variabel Bebas), Pelayanan Masyarakat Kampung (Variabel Terikat) dengan menggunakan metode deskriptif, subjek penelitian sebanyak 7 orang sebagai Aparat Kampung pada Kantor Kampung Kaliharapan, analisa data yang dilakukan secara tabulasi untuk memperoleh besaran nilai presentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan Aparat Kampung dengan indikator: Koordinasi, Motivator dan Evaluator dalam pelaksanaannya masih sangat kurang Pelayanan Masyarakat Kampung dengan indikator: Ketepatan waktu, kualitas pelayanan dan prestasi kerja masih sangat kurang (rendah) dalam menjalankan / mengerjakan tugas-tugas yang telah dibebankan sesuai dengan podeman/aturan yang ada.

Kata Kunci : Peranan Aparat Kampung dan Pelayanan Masyarakat Kampung

A. LATAR BELAKANG

Menurut UUD 1945 pasal 18 ayat 1 disebutkan Negara Kesatuan Republik Indonesia di bagi atas daerah-daerah Provinsi, Kampung dan Kota mempunyai Pemerintahan Daerah yang di atur dengan undang-undang dan Pemerintahan Kampung merupakan salah satu unit pemerintahan terkecil yang berbeda pada garis terdepan langsung dengan masyarakat.

Pada kedudukan yang demikian Pemerintah Kampung dapat berperan sebagai Wakil pemerintah terendah yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dengan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pengaturan mengenai kampung telah ditugaskan sebagai suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan asal-usulnya. Dengan demikian melihat keanekaragaman pada posisi yang tepat untuk dapat mengembangkan demokrasi, partisipasi dan pemberdayaan masyarakat.

Bahwa susunan organisasi Pemerintah Kampung adalah bagian yang terpisah dari sistem Pemerintahan Nasional, sehingga kampung diberi wewenang berdasarkan undang – undang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat.

Untuk menyelenggarakan Pemerintah Kampung yang terbentuk organisasi dan tata kerja Pemerintahan Kampung perlu diatur dan ditetapkan tentang kedudukan tugas, fungsi serta tata kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dengan demikian untuk mendukung pelaksanaan atau penyelenggaraan administrasi kampung memberikan bekal berupa peralatan kerja yaitu : berupa meja,

kursi, lemari, mesin ketik dan lainnya, agar kegiatan-kegiatan dikampung terutama pelayanan administrasi berlangsung dengan baik dan tepat.

Pekerjaan administrasi kantor dapat berhasil dengan baik apabila semua proses tugas dan tanggung jawab serta kerja sama yang dilaksanakan pada tempatnya dengan mengfungsikan sarana dan prasarana yang telah tersedia dikantor (Balai Kampung) dengan tujuan melaksanakan semua tugas-tugas pemerintah yang diemban oleh aparat pemerintah yang melaksanakan tugas tersebut apabila tidak dapat dijalankan tugas dengan baik atau dijalankan dengan tidak ada tempatnya. Maka semua kegiatan kerja, administrasi kantor kampung tidak memperoleh hasil dengan baik pula atau akibatnya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Administrasi Kantor Pemerintah Kampung yang dimaksud meliputi semua kegiatan kantor yang ada hubungannya dengan surat-menyurat seperti ketik-mengetik, arsip, cetak mencetak, pembukuan dan lain-lain. Semua kegiatan pekerjaan administrasi Kantor Pemerintahan Kampung ini harus dilaksanakan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi oleh aparat Pemerintah Kampung dengan tidak mengabaikan salah satu dari pekerjaan-pekerjaan administrasi tersebut jika salah satu administrasi ini tidak terlaksana atau berjalan dengan baik maka semua tugas Pemerintahan kampung tidak akan mencapai tujuan dan tidak tercapai dengan baik.

Keadaan kampung Kaliharapan Distrik Nabire pelaksanaan pelayanan administrasi kantor Pemerintah Kampung masih terdapat adanya kekurangan-kekurangan dan kelemahan seperti dalam pekerjaan administrasi pemerintahan kampung terlihat masih sebagian tugas pemerintah belum berjalan sebagaimana mestinya karena masih ada pekerjaan yang tertunda karena masih ada aparat yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dengan kondisi seperti ini, semua pelayanan serta pelaksanaan pekerjaan administrasi kantor pemerintah kampung menjadi tumpang tindih. Dengan demikian pekerjaan administrasi kantor yang belum dilayani kepada masyarakat semakin banyak volume pekerjaan sehingga di kampung Kaliharapan masih sangat tidak lancar dan pengolahan peralatan kerja dan pelaksanaan tugas pekerjaan administrasi kantor Pemerintah Kampung.

B. LANDASAN TEORI

1. Peranan Aparat Kampung

Peranan dapat diartikan sebagai suatu hal yang sangat penting. Akan terlihat apabila seseorang melaksanakan kewajibannya, sesuai dengan kedudukannya atau bidangnya.

Agar lebih jelas maka ada beberapa pengertian yang dikemukakan sehubungan dengan pengertian peranan, menurut Utrecht (1996:20) peranan adalah fungsi yang penting dan fungsi itu adalah tidak lain dari pada pembagian tugas dalam rangkaian organisasi.

Selanjutnya Surjono Sukanto (1985:237) mengemukakan suatu pengertian dari peranan adalah aspek dinamis dari kedudukan atau status sesuatu.

Berdasarkan kedua kutipan diatas tentang pengertian, maka dapat disimpulkan bahwa peranan adalah adanya fungsi atau status pada orang-orang tertentu. Orang-orang tertentu yang dimaksud adalah:

a. Koordinator

Koordinator adalah orang yang mengkoordinir atau mengatur dalam beberapa orang atau kelompok agar memiliki kesamaan persepsi. Untuk menguraikan pengertian koordinasi, maka dibawah ini akan diketengahkan pendapat dari beberapa orang sarjanayakni James D.Mony dan Alm. G. Reyki

yang dikutip oleh Drs. Soemarno Handayani (1983 : 89) bahwa koordinasi adalah pencapaian usaha kelompok secara teratur dan kesatuan tindakan di dalam mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya menurut Drs. Soemarno Handayani (1983 : 89) koordinasi adalah usaha menyatukan kegiatan dari suatu kegiatan dari satuan kerja (unit-unit kerja) dalam organisasi sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah NO 6 Tahun 1988 bahwa koordinasi adalah upaya untuk melaksanakan oleh kepala wilayah, gubernur, bupati, walikota, distrik dan kampung guna mencapai keselarasan, keserasian dan keterpaduan baik perencanaan maupun pelaksanaan tugas serta kegiatan semua instansi vertikal antara instansi vertikal dengan dinas daerah agar tercapai hasil guna dan daya yang sebesar-besarnya.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah suatu usaha menyatukan dan menyelaraskan aktivitas sehingga terciptanya keselarasan dan keserasian dan keterpaduan dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas sebagai satu kesatuan antara instansi vertikal dan kampung agar tercapai tujuan yaitu hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dalam melaksanakan koordinasi Kepala Kampung mempunyai tugas :

1. Mengidentifikasi kaitan dan kepentingan antara instansi baik fungsional, sektor maupun regional.
2. Memadukan kegiatan-kegiatan yang sejenis dan berkaitan.
3. Menyeraskan jadwal pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh berbagai instansi.
4. Mengikuti perkembangan pelaksanaan tugas instansi vertikal.
5. Mengadakan evaluasi pelaksanaan tugas.
6. Meminta keterangan pelaksanaan tugas.

Dari ketentuan ini maka jelaslah bahwa pemberian wewenang bagi setiap kepala wilayah untuk melaksanakan koordinasi dari kegiatan-kegiatan atas instansi vertikal maupun dinas daerah di wilayahnya.

b. Motivator

Motivator adalah orang yang merangsang timbulnya motivasi. Pengertian motivasi ini membahas tentang nilai motivasi dan aspek-aspek terjamin lain di dalam keseluruhan kesimpulan kerja manusia organisasional. Mengapa motivasi manusia organisasional itu begitu penting ? Di dalam khasanah totalitas mekanisme kerja organisasi dari sekian banyak sumber potensi yang mendukung keberhasilan organisasi.

Selain itu juga motivasi ini adalah orang-orang yang mempunyai dorongan kuat untuk maju secara lebih unggul dari pada yang lain dengan menggunakan prinsip kejujuran, tidak cepat merasa puas, inovatif dan tanpa frustrasi berlebihan dalam menghadapi aneka perubahan situasi yang berdinamika serta mempunyai mempunyai daya adaptabilitas yang tinggi. Istilah motivasi paling tidak membuat 3 unsur esensial yaitu :

Faktor pendorong atau bangkit motif, baik internal maupun eksternal.

- a. Tujuan yang ingin dicapai.
- b. Strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam unsur motivasi menurut Stanley Vance (1982:15) menyatakan bahwa pada hakekatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berbeda bekerja pada kondisi tertentu, untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan terlihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Menurut Dumbin (1985:15) mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memiliki dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.

Dalam motivasi orang arahkan setiap individu untuk memiliki kemampuan yang terbaik, memimpin dengan contoh semua yang kita lakukan. Ingat staf, anak buah, anggota organisasi tidak pernah menginginkan selalu banyak bantuan.

Berdasarkan pada uraian devinisi seperti yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka dapat dirinci beberapa tipe motivasi yaitu :

1. Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu.
2. Motivasi negatif, sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut.
3. Motivasi dari dalam pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.
4. Motivasi dari luar, adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dapat pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

c. Evaluator

Kepala Kampung sebagai penilai dalam kantor kampung, dapat dilaksanakan tugas oleh setiap aparat kampung. Untuk meningkatkan pelayanan pada kampung. Evaluasi pelaksanaan tugas adalah penelitian pertumbuhan dan kemajuan aparat kampung kearah dan tujuan yang telah ditetapkan dalam pembangunan.

Menurut Purwanto (1985:6) tujuan evaluasi adalah mendapatkan yang akan menunjukkan sampai sejauh mana tingkat kemampuan dan keberhasilan aparat kampung dalam mencapai tujuan. Di samping itu tidak dapat digunakan bagi aparat kampung untuk mengulur efektivitas pengalaman pekerjaan pembangunan.

Evaluasi hasil-hasil merupakan kegiatan awal pada penilaian hasil yang berupaya atau berusaha agar kampung terjadi perubahan. Menurut Sinantara (1986:1) penilaian adalah suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai dalam hubungan dengan dunia pembangunan.

2. Pelayanan Masyarakat Kampung

Menurut Sri atau Kusumah (1992:1) pelayanan adalah semua kegiatan yang dilaksanakan di suatu tempat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pemakai jasa (orang). Pelayanan langsung yaitu suatu kegiatan kerja yang menyampaikan hasil kepada pemakai jasa atau orang seefisien dan seefektif mungkin. Pelayanan tidak langsung yaitu suatu kegiatan kerja yang dilakukan yang nantinya dapat menguntungkan banyak jasa atau orang.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa pelayanan adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh Aparat kampung yang melaksanakan kegiatan atau tugas secara langsung atau tidak langsung yang nantinya dapat memperoleh suatu keberhasilan kerja. Berbicara tentang pelayanan tidak terlepas dengan membicarakan administrasi kerja pada saat berurusan dengan kantor pemerintahan atau swasta. Sehubungan dengan kegiatan itu maka yang perlu di perhatikan dalam pelayanan adalah:

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah bagaimana cara kita untuk menggunakan waktu dengan efektif. Pendekatan terstruktur dan terencana untuk menggunakan waktu yang tersedia. Penggunaan sumber yang tersedia dengan efektif sebelum menentukan tujuan.

Menurut Ari Retno Habsari (1999 : 53) menyatakan bahwa time management (manajemen waktu) adalah memerlukan untuk memastikan bahwa (tujuan) yang realisasi, Menekankan komitmen memberikan koordinasikan, kegiatan membantu kita mencapai target pribadi, komitmen pada diri untuk merencanakan dan melaksanakan rencana kita, mengatur diri sendiri untuk merencanakan yang simple dan praktis, mengatur diri sendiri untuk perencanaan, memberi batas rencana kita dan mengkomunikasikan apa yang ingin kita capai, hubungan rencana kita dan hasilnya dalam rencana jangka panjang, menerima perubahan dan manfaat dari perencanaan.

Dengan demikian ketepatan waktu, lebih banyak hal yang bisa tercapai, produktivitas meningkat, dan kehidupan menjadi seimbang dengan membuat jadwal kegiatan segala sesuatu yang bisa dilaksanakan dengan tertib dan disiplin, serta kita bisa menikmati tugas dan kerja yang menjadi kewajiban. Jika kita mengatur waktu dengan baik, kita akan dapat mencapai apa yang kita rencanakan.

Menggunakan waktu dengan kata lain apakah yang saya akan lakukan berhubungan dengan pekerjaan yaitu:

- a. Membuat strategis untuk mencapai tujuan.
- b. Mengetahui cara kerja / *job description*.
- c. Membuat daftar langkah-langkah yang akan dilakukan

b. Kualitas Pelayanan

Undang – Undang Nomor 32 tahun 2004 mengamanatkan agar camat menyelenggarakan tugas pemerintahan yang meliputi mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah tingkat kecamatan, membina menyelenggarakan pemerintah kampung atau kelurahan, melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya.

Dalam rangka melaksanakan tugas pembinaan penyelenggaraan pemerintah kampung dikembangkan pola hubungan kerja antara camat dengan kepala kampung antara lain :

1. Hubungan kerja fasilitatif
Camat menjadi penghubung antara kampung dengan kebijakan pemerintah kabupaten.
2. Hubungan kerja koordinatif
Camat mengkoordinasikan kegiatan (baik rutin maupun pembangunan) bagi

kampung kampung yang ada di wilayahnya agar memenuhi azas sinkronisasi dan integrasi dan hasilnya disampaikan kepada bupati.

3. Hubungan Kerjasama

Camat yang memimpin satuan unit pemerintahan bekerja sama dengan kepala kampung yang memimpin satu unit pemerintahan dalam kedudukan setara untuk mencapai tujuan bersama.

4. Hubungan Pembinaan dan Kerjasama

Apabila memperoleh delegasi dan wewenang dari Bupati, camat dapat melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap jalannya pemerintah kampung.

Melalui misi peningkatan pelayanan kapasitas tata ruang dan lingkungan kampung, arah kebijakan yang ditempuh adalah antara lain:

- 1) Peningkatan kualitas infrastruktur pedesaan melalui program:
 - a. Rehabilitasi infrastruktur jalan, jembatan dan sarana pendukung ekonomi masyarakat kampung lainnya utamanya irigasi.
 - b. Pembangunan pengadaan infrastruktur jalan, jembatan dan sarana pendukung ekonomi masyarakat kampung lainnya.
- 2) Peningkatan kualitas pemukiman masyarakat kampung melalui program :
 - a. Rehabilitasi perumahan layak huni bagi masyarakat miskin.
 - b. Sosialisasi peningkatan kualitas lingkungan dan pemukiman.
- 3) Peningkatan kapasitas daya dukung lingkungan melalui program :
 - a. Reboisasi penghijauan
 - b. Peningkatan peran serta masyarakat dalam gerakan penghijauan lahan.
 - c. Pemanfaatan lahan kering untuk komoditas ekonomi.

Oleh karena itu diperlukan sinergatis dalam implementasi rencana umum ini antara berbagai sektor dan strata kewenangan dalam menyelenggarakan pemerintahan.

5. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai oleh aparat kampung suatu tingkat kontribusi dalam pelaksanaan atau penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Prestasi kerja disini berkaitan erat dengan peran aparat kampung dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kepala Kampung sebagai pimpinan pemerintah kampung, berhak, wewenang dan kewajiban menyelenggarakan dan penanggung jawab utama dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan umum termasuk pembinaan ketentraman dan ketertiban sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku dan menumbuhkan serta mengembangkan jiwa gotong-royong masyarakat sebagai sendi utama pelaksanaan pemerintah kampung.

Berdasarkan pada uraian devinisi seperti yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka dapat dirinci beberapa cirri pokok administrasi sebagai berikut :

- a. Sekelompok orang artinya kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari dua orang.
- b. Kerja sama artinya kegiatan administrasi hanya memungkinkan terjadi jika dua atau lebih atau lebih bekerja sama.

- c. Pembagian tugas artinya kegiatan administrasi bukan sekedar kegiatan kerja sama melainkan kerja sama tersebut harus didasarkan pada pembinaan kerja sama yang jelas.
- d. Suatu proses artinya kegiatan administrasi berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan.

Tujuan artinya suatu yang diinginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama. Jika disederhanakan uraian tersebut diatas, maka ciri pokok untuk dapat disebut sebagai administrasi adalah sebagai berikut :

- a. Kerjasama dilakukan oleh sekelompok orang.
- b. Kerjasama dilakukan berdasarkan pembagian kerja secara struktur.
- c. Kerjasama dimaksudkan untuk mencapai tujuan.
- d. Untuk mencapai tujuan memanfaatkan sumber daya-sumber daya.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Winarno Surachmad (1978:34) yang mengemukakan bahwa untuk membicarakan beberapa kemungkinan untuk memecahkan masalah actual dengan jalan mengumpulkan data, menyusun dan mengklasifikasinya, menganalisis dan menginterpretasikan.

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah Kampung Kaliharapan Distrik Nabire Kabupaten Nabire.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2001:57) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, maka yang dijadikan populasi adalah keseluruhan Aparat Kampung Kaliharapan Distrik Nabire Kabupaten Nabire berjumlah 7 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian yang di ambil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh (Sugiyono, 1997 : 62) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan dalam penelitian ini relatif kecil, maka semua jumlah populasi yang dijadikan sebagai sampel adalah 7 orang responden.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian penulis menggunakan dua sumber yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Darsono (1989:34) menyatakan data primer dapat diperoleh melalui beberapa teknik antara lain pengamatan langsung (observasi), Wawancara (interview) dan daftar angket (questioner), sedangkan data sekunder dapat diperoleh melalui daftar pustaka.

- a. Studi Lapangan / Primer. Dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Pengamatan Langsung (Observasi)

Pengamatan langsung adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan melihat dari dekat tentang masalah yang diselidiki, sehingga data yang diterima oleh penulis merupakan benar-benar data actual yang terjadi saat ini.

1. Wawancara (Interview)

Menurut Hadar Nawawi (1978:11) Wawancara yaitu suatu usaha untuk memperoleh informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan melalui kontak secara langsung untuk mencari informasi dan sumber informasi.

2. Daftar Anket (Questioner)

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh orang-orang yang telah ditetapkan menjadi responden.

b. Studi Pustaka.

Studi kepustakaan merupakan usaha mempelajari buku-buku, dokumen dan peraturan perundang-undangan.

5. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data mempunyai arti dan makna tertentu dalam suatu penelitian, maka teknik pengolahan data yang digunakan oleh penulis adalah beberapa yaitu :

a. Editing (Edit)

Menurut W.Boyd and Wesfall dalam Marzuki (1983:81) adalah yang perlu di cek dalam melakukan editing sebagai berikut :

1. Dipenuhi tidaknya instruksi sampling, apakah responden yang mengisi jawaban sesuai syarat-syarat dan ketentuan yang ditetapkan.
2. Dapat dibaca atau tidaknya data yang masuk
3. Kelengkapan pengisian.
4. Keserasian, apakah hal-hal yang saling bertentangan misalnya jawaban yang tidak kawin tetapi ada mengecek kembali catatan-catatan lapangan apakah terdapat kekeliruan dalam pengisiannya, tidak lengkap, tidak sesuai atau palsu.

b. Koding (Kode)

Koding yaitu usaha mengelompokkan atau mengklasifikasikan jawaban dengan menempatkan jawaban-jawaban menurut jenisnya yaitu pemberian tanda atau simbol atau kode kedalam kategori jawaban yang sama.

c. Tabulasi (Tabulating)

Tabulasi adalah setelah editing dan coding selesai, selanjutnya jawaban-jawaban responden yang diperoleh melalui daftar anket masuk tabel tertentu sesuai indikator yang ada. Maka rumus yang digunakan oleh penulis adalah tabulasi frekwensi menurut Anto Dayan Dalam Skripsi Yulius Degei (2004:14) yaitu :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

n = Responden

100% = Angka konstan / tetap

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu upaya untuk menjelaskan data yang telah ada atau tersusun sehingga memiliki suatu makna yang mengandung nilai. Teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah analisis kualitatif yakni penulis membuat alasan-alasan atau komentar-komentar secara deskriptif terhadap hal yang dianalisis.

D. PEMBAHASAN

Pengolahan Data

1.1. Peranan Kepala Kampung (Variabel Bebas)

Dikemukakan bahwa Kepala Kampung merupakan motor dalam pencapaian keberhasilan atau prestasi yang dicapai Aparat Kampung dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu pekerjaan pada suatu organisasi. Untuk menguraikan peranan aparat Kampung dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Koordinator

Kordinator adalah orang mengkoordinir atau mengatur beberapa orang atau kelompok agar memiliki kesamaan persepsi.

Dalam sebuah organisasi hubungan antara atasan dengan bawahan atau bawahan dengan bawahan didalam melaksanakan tugas-tugas perlu ada pengkoordinasian. Masing-masing untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta tumpang tindih amat besar atau pelayanan menjadi tidak lancar.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan seluruh responden bahwa pengkoordinasian yang dilakukan oleh seluruh aparat pada Kampung Kaliharapan belum dapat berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui sejauhmana koordinasi kerja yang dijalankan oleh Kepala Kampung pada bawahan, bawahan kepada Kepala Kampung dan aparat kepada aparatnya akan diketahui pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Tanggapan Responden tentang Koordinasi Kepala Kampung dan bawahannya

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	14,28%
2	Belum ada	1	14,28%
3	Tidak ada	5	72,44%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil data olahan data primer, 2009

Berdasarkan data tabel di atas, jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebesar 14,28% dari 7 responden yang ada. Sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 1 orang atau sebanyak 14,28% dan responden yang memberikan jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 5 orang atau sebesar 72,44% dari 7 responden yang ada.

Dari uraian di atas, penulis dapat disimpulkan bahwa Kepala Kampung sebagai Koordinator kerja sangat kurang. Akhirnya mereka mengalami hambatan di dalam menjalankan tugas-tugas.

Tabel 2
Tanggapan Responden tentang Koordinasi yang dilakukan
menyangkut Hubungan kerja

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	2	28,57%
2	Belum ada	1	14,28%
3	Tidak ada	4	58,15%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil data olahan data primer,2009

Berdasarkan data di atas, jumlah responden yang memberikan jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 2 orang atau 28,57% dari 7 responden yang ada. Sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 1 orang atau sebesar 14,28% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 4 orang atau sebesar 58,15% dari 7 responden yang ada.

Berdasar nilai kategori dan presentase yang ada, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan koordinasi di Kantor Kampung Kaliharapan tdiak selalu dilaksanakan maka tugas merka kurang berjalan dengan baik.

2) Motivator

Suatu atau orang yang dapat mendorong orang lain melakukan sesuatu. Petugas yang bertugas untuk memberikan dorongan-dorongan menyukseskan keluarga berencana. Maka merupakan alternatif dalam rangka mengoptimalkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Demikian hal dengan para aparat di Kantor Kampung Kaliharapan sebagai pemberi pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang datang.

Oleh sebab itu Kepala Kampung sekaligus sebagai motivator yang sangat diharapkan dapat memberikan contoh agar supaya para aparat berperan aktif dalam rangka menciptakan suasana pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Motivasi dalam konteks penelitian ini dapat dilakukan jika dengan koreksi dan evaluasi terhadap pembinaan sebelumnya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Selanjutnya dalam tabel berikut ini penulis menyajikan mengenai motivasi yang diberikan kepada bawahan (aparat) di Kantor Kampung Kaliharapan nampak dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3
Tanggapan Responden tentang Kepala Kampung sebagai motivator

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	14,28%
2	Belum ada	-	0%
3	Tidak ada	6	86,72%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil data olahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebesar 14,28% dari 7 dari

responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada tidak ada atau sebesar (0%) dan jumlah responden yang member jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 6 orang atau sebesar 86,72% dari 7 responden yang ada.

Dari uraian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa Kepala Kampung sebagai motivator kurang diperhatikan.

3) Evaluator

Kepala kampung sebagai evaluator kerja yang sangat diidamkan oleh setiap pekerja dalam hal ini Aparat Kampung. Untuk memperoleh penilaian dengan melalui banyak cara yaitu dengan ketersediaan sarana yang lengkap pegawai yang lengkap dan lain-lain.

Tabel 4
Tanggapan Responden tentang Pemberian Pujian

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	15,28%
2	Belum ada	2	28,58%
3	Tidak ada	4	57,14%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil Pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan data tabel diatas, bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan jumlah kategori nilai selalu ada sebanyak 1 orang responden atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 2 orang atau sebesar 28,58% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 4 orang atau sebesar 57,14% dari 7 responden yang ada.

Berdasarkan nilai kategori dan presentase yang ada, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa pemberian pujian dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan bersama sangat kurang.

Tabel 5
Tanggapan Responden tentang Evaluator Dalam Melaksanakan Tugas

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	15,28%
2	Belum ada	1	14,28%
3	Tidak ada	5	71,44%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai yang ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 1 orang atau sebesar 14,28% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebesar 5 orang atau sebesar 71,44% dari 7 responden yang ada.

Dari hasil uraian di atas, penulis memberikan kesimpulan bahwa penilaian kerja yang dirasakan oleh Aparat Kampung melalui perlengkapan kerja yang tersedia sangat kurang untuk meningkatkan.

Tabel 6
Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja yang Diperoleh dari sarana dan prasarana

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	15,28%
2	Belum ada	4	57,15%
3	Tidak ada	2	28,57%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada. Sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 4 orang atau sebesar 57,15% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 2 orang atau sebesar 28,57% dari 7 responden yang ada.

Dengan demikian maka data di atas menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh aparat melalui sarana dan prasarana kerja yang ada sangat kurang.

1.2. Pelayanan Masyarakat Kampung (Variabel Terikat)

Tugas aparat kampung adalah semua pekerjaan yang dengan keinginan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pelayanan masyarakat oleh aparat berpedoman pada ketentuan-ketentuan (Tata kerja) yang ditetapkan bersama yang merupakan prinsip-prinsip serta perilaku dalam menjalankan tugas-tugasnya di Kantor. Sehubungan dengan itu hal-hal yang diperlukan di perhatikan adalah :

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu disiplin yang berlaku dalam setiap organisasi, baik itu lembaga formal maupun non formal. Jadi kunci keberhasilan menentukan dari waktu.

Tabel 7
Tanggapan Responden tentang Ketepatan waktu

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	15,28%
2	Belum ada	2	28,57%
3	Tidak ada	4	57,14%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebanyak 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 2 orang atau sebesar 28,57% dan

jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada 4 orang atau sebesar 57,14% dari 7 responden yang ada.

Dengan demikian presentase diatas menunjukkan bahwa disiplin waktu yang dilakukan sudah dicapai sasaran dalam rangka menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat adalah sangat kurang.

Tabel 8
Tanggapan Responden tentang Tugas yang Dikerjakan Dirasakan oleh Masyarakat

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	15,28%
2	Belum ada	3	42,25%
3	Tidak ada	3	43,47%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 3 orang atau sebesar 42,25% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 3 orang atau sebesar 43,47% dari 7 responden yang ada.

Dengan demikian, maka penulis simpulkan bahwa masih kurang dalam hal pencapaian sasaran melalui pekerjaan yang dilakukan untuk melayani masyarakat.

b. Kualitas Pelayanan

Keberhasilan dalam setiap pekerjaan sangat dibutuhkan (ditambahkan) oleh setiap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 9
Tanggapan Responden tentang Kualitas Pelayanan

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	15,28%
2	Belum ada	2	28,57%
3	Tidak ada	4	57,14%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 2 orang atau sebesar 28,57% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 4 orang atau sebesar 57,14% dari 7 responden yang ada.

Tabel 10
Tanggapan Responden tentang adanya Sarana dan Prasarana
Yang Memadai

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Memadai	1	24,28%
2	Kurang memadai	1	14,38%
3	Tidak memadai	5	72,52%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai memadai sebanyak 1 orang atau sebesar 24,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai kurang memadai sebanyak 1 orang atau sebesar 14,38% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak memadai sebanyak 5 orang atau sebesar 72,52% dari 7 responden yang ada.

Lebih lanjut pada tabel 1.10 pada Bab IV bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,29% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 1 orang atau sebesar 14,29% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 5 orang atau sebesar 42,42% dari 7 responden yang ada.

Dari uraian di atas, penulis simpulkan bahwa melaksanakan tugas dalam pencapaian keberhasilan sangat kurang.

c. Prestasi Kerja

Suatu pekerjaan dikatakan berhasil dengan baik karena didukung oleh keterampilan yang dimiliki oleh setiap aparat dan akhirnya prestasi kerja yang dilaksanakan berhasil atau tidak dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 11
Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja yang dicapai

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	1	14,48%
2	Belum ada	1	24,28%
3	Tidak ada	5	72,44%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai sebanyak 1 orang atau sebesar 14,48% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan ketegori nilai belum ada sebanyak 1 orang atau sebesar 24,28% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan ketegori nilai tidak ada sebanyak 5 orang atau sebesar 72,44% dari 7 responden yang ada.

Tabel 12
Tanggapan Responden tentang Keaktifan dalam Mengerjakan Tugas

No	Kategori Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Ada	2	48,77%
2	Belum ada	1	15,28%
3	Tidak ada	4	57,15%
Jumlah		7	100%

Sumber data : Hasil pengolahan data primer, 2009

Berdasarkan tabel di atas, bahea jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai sebanyak 2 orang atau sebesar 48,77% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan ketegori nilai tidak ada sebanyak 4 orang atau sebesar 57,15% dari 7 responden yang ada.

Berdasarkan tabel di atas, penulis dapat simpulkan bahwa prestasi kerja yang dicapai sangat kurang, oleh karena itu harus ada koordinasi yang baik untuk memperoleh prestasi kerja.

Analisa Data

2.1. Peranan Aparat Kampung (Variabel Bebas)

Hasil penelitian yang akan disajikan berikut ini merupakan hasil data yang diperoleh subjek penelitian yaitu pada Kantor Kampung Kaliharapan Distrik Nabire Kabupaten Nabire. Data tersebut kemudian dianalisa dengan teknik kualitas.

Hasil penelitian dalam bagian ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Koordinator

Pada tabel 1 penulis mengedarkan angket kepada responden mengenai Kepala Kampung sebagai indikator pelaksanaan bahwa responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai 1 orang atau sebesar 14,28%, sedangkan belim ada yang memberi nilai 1 orang atau sebesar 14,28%, mengenai koordinasi atau kerja sama aparat untuk menciptakan hubungan kerja yang baik responden member jawaban dengan kategori nilai tidak pernah sebanyak 4 orang atau 72,44%.

Dari jumlah responden tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat koordinasi antar aparat demi menciptakan hubungan kerja yang baik masih sangat kurang.

Dari uraian analisis maka enulis mengambil kesimpulan bahwa kepala kampung sebagai coordinator pelaksanaan pemerintahan Kampung Kaliharapan belum dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan sehingga semua kegiatan yang dilakukan hasilnya kurang memuaskan. Pada tabel 2 mengenai koordinasi atau kerja sama aparat kampung menciptakan hubungan kerja yang baik, responden yang memberi jawaban selalu ada sebanyak 2 orang atau sebesar 28,57% sedangkan responden yang memberi jawaban belum ada sebanyak 1 orang atau sebesar 14,28% dan responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak pernah ada sebanyak 4 orang atau sebesar 58,15%.

b. Motivator

Kepala Kampung sebagai pemberi motivasi pada hakekatnya adalah merupakan faktor dalam menunjang keberhasilan suatu pekerjaan sebab dengan motivasi yang baik maka aparat akan taat dalam melaksanakan berbagai aktivitas kerja yang merupakan tanggung jawab guna mencapai keberhasilan.

Motivator yang tinggi dari Kepala kampung kepada aparat (bawahan) guna meningkatkan disiplin kerja dari aparat agar menunjang pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dalam produktivitas sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Pada tabel 3 mengedarkan angket kepada responden mengenai motivasi yang memberikan jika ada pekerjaan kantor, bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai selalu ada sebanyak 1 orang atau sebesar 14,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada tidak ada atau sebesar 0% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori jawaban tidak pernah ada 6 orang atau sebesar 86,72% responden yang ada.

Berdasarkan nilai kategori dan presentase yang ada maka penulis simpulkan bahwa pemberian pujian jika pekerjaan diselesaikan dan tepat waktu sangat kurang. Pemberian motivasi kepada aparat harus diperhatikan agar berhasil dalam tugas-tugas.

Dari tabel di atas, dapat penulis simpulkan bahwa pemberian motivasi kepada aparat Kampung Kantor Kampung Kaliharapan sangat kurang. Oleh karena itu motivasi perlu ditingkatkan dalam rangka menyukseskan tugas-tugas yang dibebankan (yang menjadi tanggung jawab).

Dengan demikian, maka data di atas menggambarkan bahwa pemberian inisiatif jika ada pekerjaan lembur masih kurang.

Berdasarkan tabel 4 di atas bahwa jumlah responden yang memberikan jawaban dengan kategori nilai selalu ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 2 orang atau sebesar 28,58% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak pernah ada sebanyak 4 orang atau sebanyak 57,14% dari 7 responden yang ada.

c. Evaluator

Kepala kampung sebagai evaluator kerja dapat menguraikan analisis pelayanan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dalam Kampung Kaliharapan.

Pada tabel 5 penulis mengedarkan angket kepada responden mengenai kepala kampung sebagai evaluator pada Kantor Kampung Kaliharapan, jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai selalu ada 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada 1 orang atau sebesar 14,28% dari 7 responden dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak pernah ada 5 orang atau sebesar 71,44% responden yang ada.

Berdasarkan nilai kategori dan presentase yang ada, maka penulis disimpulkan bahwa evaluasi kerja dalam meningkatkan pelayanan dalam aparat kampung kurang mengevaluasi tugasnya.

Dari tabel diatas, dapat penulis simpulkan bahwa evaluasi kerja kepada aparat kampung kaliharapan sangat kurang, oleh karena itu kapala kampung sebagai evaluator perlu ditingkatkan dalam rangka menyukseskan tugas-tugas yang dibebankan (yang menjadi tanggung jawab).

Lebih lanjut pada tabel 6 mengenai kepuasan kerja bahwa jumlah responden yang memberikan jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28%, sedangkan responden yang memberikan jawaban ada sebanyak orang atau sebesar 57,15% dan yang memberikan jawaban tidak ada sebanyak 2 orang atau sebesar 28,57%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh aparat kampung melalui sarana dan prasarana kerja yang ada masih sangat kurang.

2.2. Pelayanan Masyarakat Kampung (Variabel Terikat)

Dalam uraian berikut penulis akan uraikan tentang pelayanan kepada masyarakat melalui indikator-indikator sebagai berikut :

a. Ketepatan Waktu

Berdasarkan penyajian data pada tabel 7 mengenai tujuan yang ingin dicapai melalui tugas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai selalu sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai kadang-kadang sebanyak 2 orang atau sebesar 28,57% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak pernah sebanyak 4 orang atau sebesar 57,14% dari 7 responden yang ada.

Hal ini menunjukkan bahwa aparat yang tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang ingin dikerjakan oleh seluruh aparat tidak terlaksana dengan baik. Dengan demikian penulis simpulkan bahwa aparat yang tepat waktu di Kantor Kampung Kaliharapan sangat kurang (rendah).

Lebih lanjut pada tabel 8 dari total 7 responden mengenai tugas yang dilaksanakan dirasakan oleh masyarakat memajukan bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai selalu sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan dengan kategori nilai kadang-kadang sebanyak 3 orang atau sebesar 42,25% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak pernah sebanyak 3 orang atau sebesar 43,47% dari 7 responden yang ada.

b. Kualitas Pelayanan

Pada tabel 9 penulis mengedarkan angket kepada responden mengenai melaksanakan tugas apakah selalu berhasil, menunjukkan bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai selalu sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai kadang-kadang sebanyak 2 orang atau sebesar 28,57% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori tidak pernah sebanyak 4 orang atau sebesar 57,14% dari 7 responden yang ada.

Dari penyajian data dari tabel 9 dari 7 responden menunjukkan bahwa pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap aparat sangat kurang.

Lebih lanjut pada tabel 10 di atas, bahwa responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 1 orang atau sebesar 24,28% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 1 orang atau sebesar 14,38% dan umlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 5 orang atau sebesar 72,52% dari 7 responden yang ada.

c. Prestasi Kerja

Berdasarkan penyajian data pada tabel 11 dari total 7 responden mengenai prestasi kerja yang dicapai oleh aparat kampung Kaliharapan Distrik Nabire menunjukkan bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai selalu sebanyak 1 orang atau sebesar 14,48% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai kadang-kadang sebanyak 1 orang atau sebesar 24,28% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak pernah sebanyak 5 orang atau sebesar 72,44% dari 7 responden yang ada.

Dapat dilihat pada tabel 11 menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh aparat Kantor pada Kantor Kampung Kaliharapan Distrik Nabire sangat kurang, dan untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi seorang aparat harus tabah dan ulet dalam menjalankan/mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan dengan berpatokan pada aturan yang ada,

Lebih lanjut pada tabel 12 di atas bahwa jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai ada sebanyak 2 orang atau sebesar 48,77% dari 7 responden yang ada, sedangkan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai belum ada sebanyak 1 orang atau sebesar 15,28% dan jumlah responden yang memberi jawaban dengan kategori nilai tidak ada sebanyak 4 orang atau sebesar 57,15% dari 7 responden yang ada.

Dari semua data yang penulis tabulasikan, serta pada penyajian data dan analisis data, maka penulis membuat hasil kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung pada lokasi penelitian dan bertempat pada Kampung Kaliharapan maupun dari hasil penyajian daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk memberikan jawaban dan pertanyaan hasilnya menunjukkan bahwa :

1. Kemampuan tentang koordinasi kerja masyarakat dan aparat kampung adalah meningkatkan pelayanan tidak sesuai dengan tuntutan, disebabkan tingkat pengetahuan serta masyarakat kampung relative rendah.
2. Tingkat ketergantungan yang sempit tinggi terhadap aparat di tingkat atas seperti kepala Distrik, Kabupaten dan Provinsi.
3. Kesempatan aparat serta masyarakat mengikuti pendidikan dan latihan manajemen yang relative terbatas sehingga dalam mengadakan pembangunan Kampung Kaliharapan tidak lancar.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Koordinasi kerja yang tercipta di Kalangan Aparat Kampung Kaliharapan Distrik Nabire Kabupaten Nabire sangat kurang. Artinya masih belum sepenuhnya mengakomodir semua tugasnya yang dibutuhkan dalam memperoleh keberhasilan.
- b. Motivator dari atasan yang memberikan semangat atau sokongan moril kepada bawahannya dalam hal ini aparat kampung masih belum diberikan secara maksimal.
- c. Evaluator orang yang memberi dan menjalankan prestasi kerja yang selalu didambakan dalam setiap pekerjaan sangat kurang, artinya tidak ditunjukkan hasil kerjanya dengan baik.

2. Saran

- a. Diharapkan Kepala Kampung agar dapat dengan tegas menegur para Aparat Kampung dan memberikan motivasi kepada bawahannya supaya pelayanan kepada masyarakat bisa dilaksanakan dengan baik.
- b. Diharapkan kepada Aparat Kampung bekerja sama untuk memberikan motivasi kepada satu sama yang lain agar lebih efisien dalam hubungan kerja dan akhirnya tercipta prestasi kerja yang baik dalam rangka menyukseskan pelayanan kepada masyarakat.
- c. Diharapkan kepada Aparat Kampung memberikan koordinasi kerja yang baik kepada masyarakat agar masyarakat dapat meningkatkan pelayanan pula.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Simanjuntak dan I.L. Pasaribu. 1996. *Pendidikan dan Pembangunan Masyarakat Desa*. Bandung. (Tarsito).
- Ananda Santoso dan Priyanto. 1995. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta (Kartika Jaya)
- Anto Dayan. 1993. *Data Staistik Metode Bidang Sosial*. Jakarta (UGM)
- Arikunto Suharsini. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Preaktek*. Jakarta. (Rhineka Cipta)
- Made Wahyu Suthedja dan I. Gusti Ketut Swalem. 1991. *Manajemen Pembangunan Desa. Usaha*. Usaha Nasional. Surabaya.
- Malayu S. P. Hasibuan. 1984. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*.
- Moekijat. 2003. *Administrasi Perkantoran*. Bandung. (CV. Mandar Maju)
- Sadu Wasistiono, MS dan M. Irawan Tahir. 2006. *Prospek Pembangunan Desa*. Bandung. (CV. Fokus Media).
- Sulcham Yasyim. 1982. *Buku Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya. (Amanah)
- Widjaja, H. A. W. 2005. *Otonomi Desa Merupakan Otonomi yang Asli, Bulat dan Utuh*. Jakarta. (PT. Raja Grafindo Persada).