

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI  
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBSI UNSRAT)

EVALUASI KINERJA KEPALA DESA DI TINJAU DARI  
LAPORAN KETERANGAN PERTANGGUNGJAWABAN (LKPJ)  
TAHUN 2022 DI DESA SIMANDRAOLO

Ardin Telaumbanua, Ayler Beniah Ndraha, Suka'aro Waruwu, Peringatan Harefa

Universitas Nias

ARTICLE INFO

**Keywords:**

Evaluation, Performance, Village Head, LKPJ

**Kata Kunci:**

Evaluasi, Kinerja, Kepala Desa, LKPJ

Corresponding author:

Ardin Telaumbanua

emantelaumbanua111@gmail.com

**Abstract.** Evaluation is an activity to assess the level of performance of a policy by systematically investigating the effectiveness of the program. Meanwhile, learning evaluation is a continuous process of collecting and interpreting information, in assessing decisions made to design a learning system. This research aims to determine the performance of the Simandraolo Village Head during 2022. To find out how the Simandraolo Village Head's performance has been evaluated in achieving success in his duties and responsibilities during 2022 as reviewed by LKPJ. And to analyze how efforts will be made to improve the Performance Evaluation of the Simandraolo Village Head in the future. This research uses qualitative and descriptive research methods. Data collection in this research was interviews, observation and documentation. The data analysis technique includes three stages, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. From the research results it can be seen that: (1) The Village Head of Simandraolo is considered good by the Village officials, but the community feels there are shortcomings. Several areas need to be improved, including cooperation, program effectiveness, work knowledge, and responsibilities which are considered unsatisfactory. (2) The Simandraolo Village Head has the authority to lead the Village government. In carrying out development, the Village Head plans by involving deliberation between the government and the Village community, in accordance with aspirations, needs and applicable regulations. (3) To improve the performance of village officials, it is necessary to increase intensive communication between village heads, officials and the community.

**Abstrak.** Evaluasi adalah kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan secara sistematis menginvestigasi efektifitas program. Sedangkan evaluasi pembelajaran adalah suatu prose berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi, dalam menilai (*assessment*) keputusan yang dibuat untuk merancang suatu system pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Kepala Desa Simandraolo selama Tahun 2022. Untuk mengetahui bagaimana Evaluasi Kinerja Kepala Desa Simandraolo dalam mencapai Keberhasilan tugas dan tanggung jawab selama Tahun 2022 yang tinjau dari LKPJ. Dan untuk menganalisis bagaimana upaya peningkatan Evaluasi Kinerja Kepala Desa Simandraolo kedepannya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian adalah metode kualitatif dan deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Kepala Desa Simandraolo dinilai baik oleh aparat Desa, tetapi masyarakat merasa ada kekurangan. Beberapa area perlu diperbaiki, termasuk kerjasama, efektifitas program, pengetahuan kerja, dan tanggung jawab yang dinilai belum memuaskan. (2) Kepala Desa Simandraolo memiliki wewenang memimpin pemerintahan Desa. Dalam melaksanakan pembangunan, Kepala Desa merencanakan dengan melibatkan musyawarah antara pemerintah dan masyarakat Desa, sesuai dengan aspirasi, kebutuhan, dan peraturan yang berlaku. (3) Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, perlu ditingkatkan komunikasi yang intensif antara kepala desa, perangkat, dan masyarakat.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola pemerintahan desa, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Kepala desa memegang peran kunci dalam memajukan kesejahteraan masyarakat dan mengelola sumber daya manusia di desa tersebut.

Untuk mewujudkan tercapainya kesejahteraan masyarakat Desa maka perlu kepemimpinan yang baik dari seorang Kepala Desa. Kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan pemimpin dan bawahannya (Danim 2018). Definisi tersebut menekankan pada permasalahan hubungan antara orang yang mempengaruhi (pemimpin) dengan orang yang dipengaruhi (bawahan). Dari definisi tersebut maka dapat diartikan kepemimpinan dalam konteks struktural tidak hanya terikat pada bidang atau sub bidang yang menjadi tugas dan fungsinya, tetapi juga oleh rumusan tujuan dan program pencapaian yang telah ditetapkan oleh pemimpin yang lebih tinggi posisinya.

Seorang pemimpin dituntut agar dapat memenuhi suatu persyaratan dalam melaksanakan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Lebih dari pada itu, seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih baik dibandingkan bawahannya, berdedikasi baik, serta pengalaman yang luas. Untuk dapat memenuhi kriteria tersebut, maka dipandang penting seorang pemimpin untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepribadiannya, supaya dapat memotivasi orang-orang yang dipimpin agar melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkannya.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Tugas utama aparatur adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Jelas digariskan dalam UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pembangunan nasional yang multidimensi secara pengelolaannya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah bahkan sampai di tingkat desa. Komponen atau aparat dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya.

Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) tahun 2022 menjadi fokus evaluasi untuk menilai kinerja kepala desa dalam mencapai tujuan dan program yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja kepala desa menjadi penting dalam konteks ini, di mana indikator-indikator seperti efektivitas, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketetapan menjadi kriteria untuk menilai keberhasilan kebijakan dan kinerja kepala desa.

William Dunn mengembangkan lima indikator atau kriteria evaluasi dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**William Dunn Mengembangkan Lima Indikator Evaluasi**

No	Kriteria	Penjelasan
1.	Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah tercapai
2.	Kecukupan	Seberapa jauh hasil yang telah tercapai dapat memecahkan masalah?
3.	Pemerataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan merata kepada kelompok masyarakat yang berbeda?

4.	Responsivitas	Apakah hasil kebijakan membuat preferensi/ nilai kelompok dan dapat memuaskan mereka?
5.	Ketetapan	Apakah hasil yang dicapai bermanfaat?

**Sumber : W. Dunn dalam Subarsono (2011:126)**

Berdasarkan tinjauan teoritis Dunn yang memuat indikator evaluasi maka peneliti menganalisis secara empirisme :

**Pertama, Efektivitas** : Efektivitas merupakan aspek dimana suatu kebijakan yang telah dilaksanakan menunjukkan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan ketika kebijakan dirumuskan. Menurut Dunn, efektivitas berkenaan dengan apakah suatu kebijakan mencapai hasil (dampak) yang diharapkan atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Dampak tersebut dapat berupa hal yang membawa perubahan positif dan negative bagi sasaran kebijakan. Berdasarkan tinjauan dari indikator efektivitas melihat bahwa apakah hasil yang di inginkan telah tercapai. Dalam hal ini tinjauan yang berdasarkan LKPJ melihat bahwa hasil yang di inginkan itu adalah target. Tetapi pada kenyataannya berdasarkan data realisasi menyatakan bahwa, realisasi LKPJ tahun 2022 itu sebesar 97%.

Laporan hasil kinerja harus mencantumkan target dan realisasi kegiatan yang telah dilaksanakan. Analisis dapat dilakukan dengan membandingkan antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Jika terdapat kesenjangan yang signifikan, maka perlu dicari tahu apa penyebabnya dan langkah apa yang harus diambil untuk mengatasinya. Berikut data Target dan Realisasi-Nya.

**Tabel 1.2**

**Target dan realisasi**

Kriteria	Target & Realisasi	
	Efektivitas	Target
Realisasi		97%

Sumber : Desa Simandraolo

Realisasi Hasil Kinerja Kepala Desa Simandraolo Tahun Anggaran 2022 hanya dapat terlaksana 97%, dimana di jenis kegiatan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga yakni pada Kegiatan Pelatihan Kursus Menjahit belum terlaksana. Hal ini disebabkan karena tidak ada warga Desa / masyarakat yang mau mendaftar pada kegiatan tersebut. Tentunya hal ini sangat merugikan masyarakat itu sendiri, mengingat kegiatan tersebut merupakan salah satu kegiatan yang dapat memberikan pengetahuan keterampilan dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya pada sektor industri kecil.

**Kedua, Kecukupan** : Kriteria selanjutnya yakni aspek kecukupan. Dalam konteks ini, Dunn menjabarkan bahwa kecukupan menyangkut pada seberapa jauh kebijakan yang diterapkan dapat memenuhi kebutuhan yang dipermasalahkan. Dengan kata lain, kebijakan yang telah dilaksanakan dapat memenuhi aspek kriteria kecukupan apabila mampu mengatasi permasalahan publik yang menjadi focus kebijakan. Tabel berikut ini menunjukkan Evaluasi Kinerja Kepala Desa Simandraolo selama Tahun 2022, sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Pencapaian kinerja Kepala Desa Simandraolo selama Tahun 2022**

Bidang	Jenis Kegiatan	Realisasi
Bidang Pemerintahan Desa	1. Penyelenggaraan Pemerintahan Desa: Meningkatkan Kesejahteraan Kepala Desa, Aparatur Desa, BPD	1. Sudah Terlaksana
	2. Sarana dan Prasarana Pemerintah Desa: Memperlancar penyelenggaraan Pemerintah Desa	2. Sudah Terlaksana
	3. Administrasi Kependudukan, Pencatatan sipil, Statistik dan Kearsipan: Melancarkan Program Kerja Pemutakhiran Data Profil	3. Sudah

	Desa 4. Tata praja Pemerintahan Desa, Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan: Menunjang Kegiatan Kerja Tim RKPDes, menunjang pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintah Desa, Menunjang Kegiatan Pengelolaan Aset Desa dan menunjang penyelenggaraan pemilihan kepala desa	Terlaksana 4. Sudah Terlaksana
Bidang Pembangunan Desa	1. Pendidikan: Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat tentang Komputer dan Peningkatan Pendidikan Bagi Anak Usia Dini 1. Kesehatan: Memperlancar penyelenggaraan Posyandu Desa, Pencegahan penyebaran Virus Covid-19, dan Peningkatan Pelayanan Kesehatan Masyarakat 2. Perhubungan, Komunikasi dan Informatika: Informasi Kepada Masyarakat Tentang Penggunaan Dana Desa, dan Memperlancar Kegiatan Pengelolaan Aplikasi e-HDW/ KPM 3. Kawasan Permukiman: Peningkatan prasarana pemukiman warga dan kebersihan pemukiman Desa	1. Sudah Terlaksana 2. Sudah Terlaksana 3. Sudah Terlaksana 4. Sudah Terlaksana
Bidang Pembinaan Kemasyarakatan Desa	1. Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat: Meningkatkan Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat Desa 2. Kelembagaan Masyarakat: Memperlancar Tugas LPM dan Memperlancar Kegiatan Perempuan (PKK)	1. Sudah Terlaksana 2. Sudah Terlaksana
Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa	1. Pertanian dan Peternakan: Meningkatkan produksi tanaman pangan bagi masyarakat dan Peningkatan perekonomian Masyarakat (kelompok peternakan) 2. Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Keluarga : Meningkatkan Keterampilan Menjahit kepada Masyarakat/ Perempuan 3. Dukungan Penanaman Modal: Meningkatkan Keterampilan pengelolaan BUMDesa dan Memperlancar pengelolaan BUMDesa	1. Sudah Terlaksana 2. Belum Terlaksana 3. Sudah Terlaksana
Bidang Penanggulangan Bencana	1. Keadaan Mendesak: Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat pada masa pandemi Covid-19	1. Sudah Terlaksana

**Sumber : Desa Simandraolo**

Dari Tabel 1.3 Dapat di jelaskan bahwa setiap bidang mempunyai analisis di tinjau dari indikator Kecukupan :

1. **Bidang Pemerintahan Desa** : Dari hasil peninjauan peneliti di lapangan, bahwasanya kegiatan pada Bidang Pemerintahan Desa telah di laksanakan oleh Pemerintah Desa, tetapi berdasarkan hasil pada pelaksanaan kegiatan tersebut perlu adanya peningkatan untuk hasil yang lebih baik, seperti melaksanakan pelatihan atau peningkatan kapasitas Pemerintahan Desa.
2. **Bidang Pembangunan Desa** : Dari hasil peninjauan peneliti di lapangan, bahwasanya kegiatan pada Bidang Pembangunan Desa telah di laksanakan oleh Pemerintah Desa, tetapi berdasarkan hasil pada pelaksanaan kegiatan tersebut perlu adanya peningkatan yang lebih untuk hasil yang lebih baik, seperti melaksanakan pelatihan pendidikan pada anak usia dini,

meningkatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi Masyarakat Desa.

3. **Bidang Pembinaan Kemasyarakatan** : Dari hasil peninjauan peneliti di lapangan, bahwasanya kegiatan pada Bidang Pembinaan Kemasyarakatan Desa telah di laksanakan oleh Pemerintah Desa, tetapi berdasarkan hasil pada pelaksanaan kegiatan tersebut masih perlu adanya peningkatan yang lebih untuk hasil yang lebih baik, seperti melaksanakan pelatihan dalam menentramkan masyarakat dalam ketertiban, agar dapat memperlancar kegiatan PKK dan tugas LPM dalam Desa.
4. **Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa** : Dari hasil peninjauan peneliti di lapangan, bahwasanya kegiatan pada Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa sudah terlaksana dengan semestinya, seperti pada jenis kegiatan Meningkatkan produksi tanaman pangan bagi masyarakat, dan juga adanya dukungan penanaman modal untuk memperlancar pengelolaan BUMDesa. Tetapi pada jenis kegiatan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga yakni pada Kegiatan Pelatihan Kursus Menjahit belum terlaksana di karenakan tidak ada warga Desa / masyarakat yang mau mendaftar pada kegiatan tersebut.
5. **Bidang Penanggulangan Bencana** : Terkait indikator responsivitas ini yaitu apakah hasil kebijakan tersebut memuaskan masyarakat, indikator tersebut berhubungan dengan pemerataan, yang dimana meskipun di laporan LKPJ kegiatan tersebut hampir semua telah terlaksana, tetapi masih ada saja yang tidak memuaskan masyarakat oleh karena itu perlu adanya peningkatan yang lebih untuk hasil yang lebih baik dan dapat memuaskan masyarakat Desa yang di lakukan oleh aparat Desa.

**Ketiga, Pemerataan** : Kriteria ini menganalisis apakah biaya dan manfaat telah didistribusikan secara merata kepada kelompok masyarakat, khususnya kelompok-kelompok sasaran dan penerima manfaat. Apakah biaya dan manfaat sudah disalurkan kepada kelompok masyarakat yang berbeda secara merata. Dari hasil peninjauan peneliti di lapangan, bahwasanya kegiatan pada Bidang Pemberdayaan Masyarakat tersebut tersebut yang memuat beberapa jenis kegiatan sudah terlaksana dengan semestinya, seperti pada jenis kegiatan Meningkatkan produksi tanaman pangan bagi masyarakat, kegiatan ini sudah di lakukan secara merata kepada masyarakat Desa, dan juga telah di lakukan dukungan penanaman modal untuk memperlancar pengelolaan BUMDesa. Tetapi pada jenis kegiatan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga yakni pada jenis Kegiatan Pelatihan Kursus Menjahit belum terlaksana, di karenakan tidak ada warga Desa / masyarakat yang mau mendaftar atau ikut pada kegiatan tersebut.

**Keempat, Responsivitas** : Kriteria ini lebih menunjukkan aspek kepuasan masyarakat khususnya kelompok sasaran, atas hasil kebijakan. Apakah hasil kebijakan yang dicapai telah memuaskan kebutuhan dan pilihan mereka atau tidak. Dari hasil peninjauan peneliti di lapangan pada indikator ini respon yang di tunjukkan oleh aparat desa kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan sudah baik, misalnya dapat di lihat pada bidang pemberdayaan masyarakat desa, yang dimana setiap para kelompok di sediakan produksi tanaman pangan yang dan diberikan dengan sama rata atau tidak membeda-bedakan antara satu dengan yang lain. Begitu juga pada bidang pembinaan kemasyarakatan desa yang dimana respon dalam hal kegiatan meningkatkan ketentraman, ketertiban, dan memperlancar kegiatan perempuan (PKK) telah di laksanakan dengan hasil yang memuaskan bagi masyarakat desa. Dengan demikian beberapa jenis kegiatan tersebut telah di lakukan dengan baik agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat desa yang bermanfaat bagi kelompok dan kalangan pribadi. Hal ini juga di lakukan agar mendapat hasil yang lebih baik lagi agar dapat memuaskan masyarakat Desa yang di lakukan oleh aparat Desa.

**Kelima, Ketetapan** : Ketetapan, yaitu kriteria ketepatan ini menganalisis tentang kebergunaan hasil kebijakan, yakni apakah hasil yang telah dicapai benar-benar berguna dan bermanfaat bagi masyarakat khususnya kelompok sasaran. Berdasarkan indikator tersebut dapat di lihat bahwa kegiatan pada beberapa bidang di atas dengan jenis kegiatan yang berbeda telah terlaksana dengan semestinya, dan mendapat hasil yang berguna dan memberikan manfaat bagi masyarakat khususnya kelompok.

Salah satunya pada bidang pembangunan desa yang di mana kegiatan dalam melatih anak usia dini dalam pengetahuan komputer, kegiatan tersebut telah terlaksana dengan semestinya dan mendapat manfaat bagi anak-anak tersebut yang dimana dapat melatih kemampuan berfikir untuk lebih kreatif, dan lebih mengenal manfaat teknologi dalam hal penggunaan komputer.

Dalam konteks evaluasi kinerja kepala desa di Desa Simandraolo tahun 2022, terdapat beberapa catatan penting yang perlu diperhatikan. Meskipun sebagian besar kegiatan telah terlaksana dengan baik, terdapat beberapa kegiatan yang belum terlaksana sepenuhnya, seperti Kegiatan Pelatihan Kursus Menjahit yang tidak memiliki partisipasi dari masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja kepala desa berdasarkan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) tahun 2022 di Desa Simandraolo dengan menggunakan kerangka evaluasi kinerja. Evaluasi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang keberhasilan dan tantangan yang dihadapi dalam mengelola pemerintahan desa, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa yang akan datang.

### KAJIAN TEORI

Evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*evaluation*" yang berarti penilaian atau penaksiran. Sedangkan menurut pengertian istilah (terminologi) evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrument dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan. Ada juga yang mengatakan bahwa evaluasi ini berarti mengumpulkan informasi tentang kinerja sesuatu (metode, manusia, dan peralatan). Informasi ini akan digunakan untuk membuat keputusan terbaik. Untuk itu Sangat penting untuk melakukan evaluasi di berbagai aspek kehidupan manusia untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, baik dalam lingkup individu, kelompok, atau tempat kerja.

Sukardi (2014:2) menyatakan bahwa Evaluasi secara umum yaitu suatu proses mencari data atau informasi tentang objek atau subjek yang dilaksanakan untuk tujuan pengambilan keputusan terhadap objek atau subjek. Sedangkan evaluasi pembelajaran adalah suatu proses berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi, dalam menilai (*assessment*) keputusan yang dibuat untuk merancang suatu system pembelajaran.

Sesuai dengan pemahaman ini, setiap kegiatan evaluasi memiliki tiga konsekuensi berikut.

1. Evaluasi merupakan suatu proses terus-menerus, bukan hanya pada akhir pengajaran, tetapi dimulai sebelum dilaksanakannya pembelajaran.
2. Proses evaluasi harus diarahkan ke tujuan tertentu, yaitu untuk mendapatkan berbagai jawaban tentang bagaimana memperbaiki pembelajaran.
3. Evaluasi mengharuskan penggunaan alat ukur yang akurat dan bermakna, untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan guna membuat keputusan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Evaluasi adalah aktivitas yang dilakukan untuk menilai atau mengukur seberapa baik suatu cara atau suatu hal berlangsung atau apakah semuanya sesuai dengan harapan atau masih ada kekurangan.

### Indikator Evaluasi

William Dunn mengembangkan lima indikator evaluasi dalam (Subarsono 2011).

1. Efektivitas, yaitu apakah hasil yang diinginkan telah tercapai,
2. Kecukupan, yaitu berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan,
3. Pemerataan, kriteria ini menganalisis apakah biaya dan manfaat telah didistribusikan secara merata kepada kelompok masyarakat,

4. Responsivitas, kriteria ini lebih menunjukkan berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, prefensi atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu.
5. Ketetapan, yaitu pernyataan tentang ketepatan kebijakan tidak berkenaan dengan satu kriteria individu tetapi dua atau lebih kriteria secara bersama-sama.

### **Tujuan Evaluasi**

Tujuan evaluasi adalah untuk membuat perbaikan agar pekerjaan selesai sesuai dengan rencana. Tujuan evaluasi akan memberikan hasil yang berguna untuk perencanaan lanjutan dengan memperbaiki kekurangan dan kendala, baik dalam proses administrasi maupun manajemen. Tujuan evaluasi ini akan sangat penting dilakukan pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Silalahi (2020:9), menyatakan bahwa tujuan evaluasi pada hakikatnya adalah memperoleh informasi yang akurat, terkini dan objektif terkait dengan pelaksanaan rencana dalam rangka pengambilan keputusan.

### **Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1. Menurut Putra & Candana (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
2. Menurut Santoso (2018) menyatakan kinerja karyawan adalah gambaran tentang tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan suatu rencana kerja dalam usaha mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertulis melalui perencanaan dan strategi perusahaan.
3. Menurut T. S. Siagian & Khair (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Agustinus (2018), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Gaya kepemimpinan

Merupakan konsep yang awalnya di kembangkan di psikologi rakyat untuk menjelaskan pengaruh sosial pada kelompok. Banyak orang percaya bahwa gaya kepemimpinan hanya menjadi yang pertama, terbesar dan paling kuat.

2. Pengembangan karyawan

Merupakan pengembangan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi.

3. Lingkungan kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan berbagai masukan. Membuat lebih baik dan lebih tinggi di tempat kerja berkinerja membutuhkan kesadaran tentang bagaimana dampak perilaku kerja dan bagaimana perilaku itu sendiri.

4. Sistem penghargaan karyawan

Merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

#### 5. Kepuasan karyawan

Ada banyak alasan yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu. Penghargaan internal karena hasil pekerjaan yaitu perasaan sukses dan yang eksternal karena rasa syukur dari pekerjaan yaitu upah.

#### 6. Motivasi karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Kasmir (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula seterusnya.

#### 3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian, karakter yang baik akan dapat lakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Motivasi

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perusahaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana dan kondisi disekitar lokasi tempat kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya kerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja



Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### Indikator Kinerja

Menurut Sari & Rokhmi Fuadati (2022) indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja, terdiri dari :

1. *Quantity of Work,*
2. *Quality of work,*
3. *Job Knowledge,*
4. *Creativeness,*
5. *Cooperation,*
6. *Dependability,*
7. *Initiative,*
8. *Personality quality.*

Sedangkan menurut Djunedji & Gunawan (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah:

1. Kualitas pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Kuantitas pekerjaan

1. Menurut Putra & Candana (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

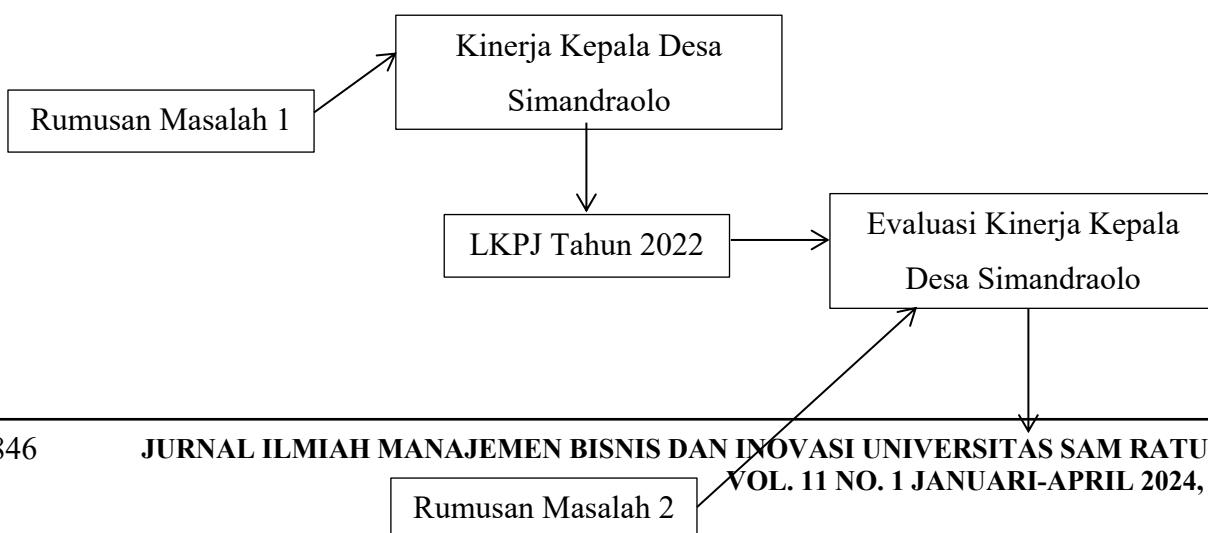
2. Menurut Santoso (2018) menyatakan kinerja karyawan adalah gambaran tentang tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan suatu rencana kerja dalam usaha mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertulis melalui perencanaan dan

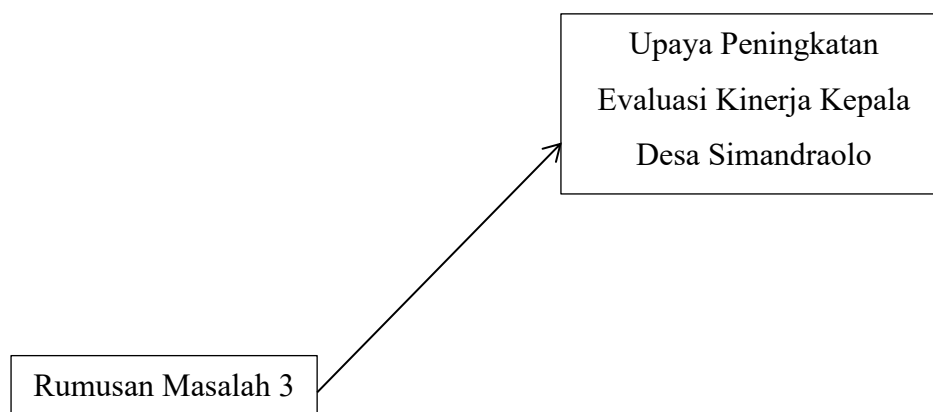
### Tujuan Kinerja

Menurut Sinambela (2018), tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Tanggung jawab setiap individu.
4. Membantu dalam mendefinisikan harapan atau target kinerja.
5. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
6. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

### Kerangka Berpikir





## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kualitatif dan deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara detail tentang subjek penelitian, yaitu. Evaluasi Kinerja Kepala Desa di Tinjau Dari LKPJ Tahun 2022 di Desa Simandraolo. Menurut Creswell and Creswell (2018:46) juga menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang membuat penelitiannya sangat tergantung pada informasi dari objek atau partisipan pada ruang lingkup yang luas, pertanyaan yang bersifat umum, pengumpulan data sebagian besar dari teks atau kata-kata partisipan, dan menjelaskan serta melakukan analisis terhadap teks yang dikumpulkan secara subjektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas mengenai kinerja Kepala Desa dalam melaksanakan pembangunan di Desa Simandraolo Selama Tahun 2022. Untuk mempermudah serta mengarahkan penelitian ini, maka fokus penelitian mengenai kinerja Kepala Desa dalam melaksanakan pembangunan Desa Simandraolo Selama.

Keterkaitan dengan penelitian ini, peneliti menggali informasi dengan melakukan wawancara dengan berbagai narasumber dan kepada setiap narasumber yang telah ditentukan peneliti menyampaikan pertanyaan Berdasarkan hasil wawancara dengan PJ Kepala Desa Simandraolo, Bapak Frediastajaya Telaumbanua, dapat disimpulkan bahwa kepala desa telah menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai peraturan yang berlaku. Kepatuhan terhadap perundang-undangan dan transparansi dalam pengambilan keputusan menjadi prioritas utama. Penggunaan anggaran yang signifikan telah memberikan kontribusi positif pada perkembangan desa, teralokasikan cerdas untuk infrastruktur, pendidikan, kesehatan, dan program sosial. Program-program tersebut meningkatkan aksesibilitas, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Kepala Desa berdasarkan LKPJ tahun 2022 sangat positif, menunjukkan penerimaan baik dari masyarakat. Langkah-langkah proaktif diambil untuk memastikan kecukupan sumber daya, baik anggaran maupun personel, termasuk perencanaan cermat, optimalisasi alokasi anggaran, dan pengelolaan sumber daya manusia secara efisien.

Dalam wawancara dengan Kaur Perencanaan dan Kaur Umum Desa Simandraolo, mereka menyatakan bahwa LKPJ tahun 2022 mencerminkan keterlibatan aktif dan komitmen kepala desa dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan desa. Kepala desa telah melakukan tanggung jawabnya dalam pengumpulan data keuangan, penyusunan laporan, memastikan kepatuhan aturan keuangan, dan verifikasi data.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa Desa Simandraolo mengalokasikan anggaran sekitar 80% dari total dana untuk pembangunan infrastruktur, pendidikan, kesehatan, dan program sosial. Pembangunan jalan, sarana pendidikan, fasilitas kesehatan, dan program pelatihan keterampilan

menjadi fokus utama dengan dana yang digunakan secara cerdas. Penggunaan anggaran tersebut mendapatkan apresiasi positif dari masyarakat, yang tercermin dalam tingkat kepuasan yang sangat positif berdasarkan hasil survei dan dialog langsung.

Meskipun terdapat tantangan, seperti keterbatasan anggaran, kepala desa secara proaktif mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi hambatan tersebut. Sebagai contoh, dalam menghadapi keterbatasan anggaran, kepala desa berhasil mengkoordinasikan upaya perolehan dana tambahan melalui kerjasama dengan pihak eksternal dan program kegiatan masyarakat.

LKPJ tahun 2022 mencerminkan kecukupan kinerja kepala desa, namun ada area perbaikan seperti manajemen risiko dan transparansi informasi kepada masyarakat. Kepala desa telah aktif merespons masalah dan kebutuhan masyarakat dengan pendekatan responsif dan partisipatif. Kepala desa juga berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menyusun indikator pencapaian yang spesifik dan terukur.

Dari total anggaran yang dialokasikan, sekitar 90% telah digunakan untuk melaksanakan berbagai program pembangunan. Sisa anggaran sekitar 10% akan dialokasikan dengan efisiensi yang lebih baik di masa mendatang, untuk mendukung kelancaran pelaksanaan program-program tersebut.

### **Evaluasi Kinerja Kepala Desa Simandraolo Dalam Mencapai Keberhasilan Tugas Dan Tanggung Jawab Selama Tahun 2022 Di Tinjau Dari LKPJ**

Dalam konteks LKPJ 2022, hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Desa Simandraolo, Bapak Frediastajaya Telaumbanua, telah secara positif dinilai dalam efektivitas pelaksanaan program-program yang tercatat dalam LKPJ tersebut. Evaluasi kinerja Kepala Desa dilakukan melalui pemantauan, umpan balik masyarakat, dan analisis anggaran. Fokus utama evaluasi ini adalah komitmen untuk terus memperbaiki dan meningkatkan transparansi dalam pelaporan, sejalan dengan upaya mencapai tujuan pembangunan.

Pertanyaan kepada Kepala Desa mengenai bagaimana ia memastikan program-program sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam LKPJ tahun 2022, dijawab dengan pemantauan berkala, evaluasi, dan rapat evaluasi rutin dengan tim pemerintahan desa. Hal ini menunjukkan kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana yang telah ditetapkan, seiring dengan komitmen untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target pembangunan.

Selanjutnya, dalam pengelolaan anggaran Desa Simandraolo pada tahun 2022, hasil wawancara dengan Sekretaris Desa menunjukkan bahwa pengelolaan dilakukan dengan cermat, dengan evaluasi mendalam terhadap prioritas pembangunan dan alokasi anggaran yang proporsional. Meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya, fokus pada sektor-sektor kunci seperti infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan menggambarkan upaya untuk mencapai prioritas yang tercatat dalam LKPJ.

Pendapat masyarakat Desa Simandraolo mengenai LKPJ Tahun 2022 mencerminkan kebutuhan akan peningkatan pemerataan manfaat pembangunan. Saran-saran masyarakat, seperti mekanisme pengaduan online, menyoroti pentingnya komunikasi yang lebih efektif antara kepala desa dan warga desa dalam menanggapi keluhan dan aspirasi masyarakat, sesuai dengan prinsip transparansi yang dicontohkan dalam LKPJ.

Dengan demikian, hasil wawancara ini dapat dihubungkan dengan LKPJ 2022 dengan menunjukkan bagaimana Kepala Desa dan pihak terkait berusaha mencapai dan memastikan ketercapaian program-program yang tertera dalam LKPJ, sekaligus merespons aspirasi dan kebutuhan langsung masyarakat Desa Simandraolo.

### **Upaya Peningkatan Evaluasi Kinerja Kepala Desa Simandraolo Kedepannya**

Hasil wawancara dengan berbagai pihak terkait dalam konteks LKPJ 2022 menunjukkan adanya upaya peningkatan evaluasi kinerja Kepala Desa Simandraolo ke depannya. Kepala Desa, Bapak Frediastajaya Telaumbanua, memberikan rekomendasi untuk meningkatkan responsivitas pelaksanaan program-program di masa mendatang dengan memperkuat mekanisme komunikasi dua arah antara pemerintah desa dan masyarakat. Saran ini sesuai dengan prinsip transparansi dan responsivitas yang merupakan indikator ketercapaian kinerja kepala desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kaur Umum Desa Simandraolo, langkah-langkah dan rekomendasi telah diambil untuk meningkatkan kinerja Kepala Desa, khususnya dalam manajemen

anggaran, interaksi positif dengan masyarakat, dan pencapaian program pembangunan. Hal ini mencerminkan tindakan konkrit yang diambil untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program-program yang terdapat dalam LKPJ 2022.

Rekomendasi dari Kadus, seperti optimalisasi sumber daya dalam alokasi anggaran, melibatkan masyarakat dalam menentukan prioritas, serta eksplorasi kerjasama dengan pihak eksternal, dapat dihubungkan dengan indikator ketercapaian kinerja terutama dalam efisiensi penggunaan anggaran dan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan.

Dengan demikian, hasil wawancara ini mencerminkan tidak hanya evaluasi kinerja Kepala Desa berdasarkan LKPJ 2022, tetapi juga upaya konkret untuk meningkatkan ketercapaian kinerja ke depannya dengan memperhatikan rekomendasi dan langkah-langkah perbaikan yang telah diidentifikasi.

## PEMBAHASAN

### Kinerja Kepala Desa Simandraolo Selama Tahun 2022

Kepala Desa Simandraolo menunjukkan kinerja positif dengan fokus pada pelayanan masyarakat dan peningkatan transparansi. Pengelolaan anggaran yang cermat dan pemerataan pembangunan menjadi sorotan utama, mencerminkan perencanaan yang baik. Evaluasi mengakui pencapaian positif dalam program pembangunan dan manajemen keuangan, namun menyoroti kebutuhan perbaikan di manajemen risiko dan transparansi. Saran termasuk peningkatan akses masyarakat terhadap informasi, penggunaan media sosial, dan keterlibatan yang lebih aktif.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang diharapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka.

Kinerja Kepala Desa Simandraolo dapat dihubungkan dengan beberapa indikator kinerja yang mencakup pelayanan masyarakat, transparansi, pengelolaan anggaran, dan pemerataan pembangunan. Penekanan pada evaluasi kinerja menyoroti pencapaian positif dalam program pembangunan dan manajemen keuangan. Namun, ada kebutuhan perbaikan di bidang manajemen risiko dan transparansi.

Pada aspek pelayanan masyarakat, kinerja Kepala Desa mencerminkan upaya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan masyarakat, yang dapat dihubungkan dengan indikator ketercapaian kinerja terkait kepuasan masyarakat. Pengelolaan anggaran yang cermat dan pemerataan pembangunan menjadi sorotan utama, yang dapat dikaitkan dengan indikator ketercapaian kinerja terkait efisiensi penggunaan anggaran dan pemerataan pembangunan di seluruh desa.

Evaluasi yang menyoroti kebutuhan perbaikan di manajemen risiko dan transparansi dapat dihubungkan dengan indikator ketercapaian kinerja terkait manajemen risiko keuangan dan transparansi informasi kepada masyarakat. Saran untuk peningkatan akses masyarakat terhadap informasi, penggunaan media sosial, dan keterlibatan yang lebih aktif juga dapat dikaitkan dengan indikator ketercapaian kinerja terkait partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan dan akses informasi yang transparan.

Hal tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2019) bahwa pada indikator produktivitas masih banyak program serta pelayanan yang tidak berjalan secara efektif dan efisien dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa. Indikator kualitas pelayanan masih rendah, hal ini terlihat banyaknya usulan masyarakat yang tertuang dalam program desa tidak terakomodir dalam Rencana Kegiatan Anggaran Desa karena pemahaman yang berbeda dalam penyusunan program desa. Indikator Akuntabilitas kurang optimal disebabkan kurang transparannya aparat desa dalam pelaksanaan program kegiatan alokasi dana desa. Padahal dari kelima indikator tersebut sangat menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru

Kabupaten Sigi dan sangat berpengaruh yang signifikan terhadap pelayanan publik yang tidak optimal.

Dengan demikian, hasil evaluasi kinerja Kepala Desa Simandraolo secara keseluruhan dapat dihubungkan dengan indikator ketercapaian kinerja yang mencerminkan aspek-aspek tertentu dari tugas dan tanggung jawab kepala desa, sejalan dengan visi dan tujuan organisasi. Evaluasi kinerja memberikan pemahaman tentang dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang dijalankan dan memberikan dasar untuk perbaikan dan peningkatan di masa mendatang.

### **Evaluasi Kinerja Kepala Desa Simandraolo Dalam Mencapai Keberhasilan Tugas Dan Tanggung Jawab Selama Tahun 2022 Di Tinjau Dari LKPJ**

Evaluasi kinerja Kepala Desa Simandraolo pada tahun 2022, seperti terungkap dalam LKPJ, mencatat pencapaian positif dan komitmen terhadap tanggung jawabnya. Fokus evaluasi melibatkan kepuasan masyarakat, pelayanan, pemerataan pembangunan, dan alokasi anggaran. Langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pelayanan dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat terlihat dalam evaluasi tersebut.

Secara keseluruhan, evaluasi memberikan gambaran positif kinerja Kepala Desa Simandraolo, dengan fokus pada pelayanan, transparansi, dan partisipasi masyarakat. Meskipun ada pencapaian, evaluasi mengidentifikasi area perbaikan, termasuk manajemen risiko dan komunikasi, untuk meningkatkan keberlanjutan pembangunan desa.

Evaluasi adalah suatu usaha untuk mengukur dan sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan di depan (Amir, 2018).

Evaluasi Kinerja atau penilaian prestasi karyawan adalah penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2018).

Hal tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Lumempow et al. (2021) bahwa pada evaluasi kinerja pemerintah desa dalam menjalankan tugas dan fungsi dari aspek kualitas kerja hanya satu program kerja yang tertatadengan baik; pembagian kerja dan jadwal piket sebagai cara yang digunakan untuk mempercepat dan mengatur waktu; seluruh pekerjaan telah dibagi habis berdasarkan tugas, pokok, dan fungsi; komitmen secara organisasi Aparatur Desa tidak diikuti oleh komitmen secara pribadi.

### **Upaya Peningkatan Evaluasi Kinerja Kepala Desa Simandraolo Kedepannya**

Dalam upaya meningkatkan evaluasi kinerja Kepala Desa Simandraolo ke depan, fokus pada transparansi, perbaikan layanan, dan pemerataan pembangunan. Langkah-langkah positif telah teridentifikasi dalam LKPJ, menunjukkan komitmen pada tata kelola yang baik. Evaluasi menyoroti manajemen anggaran yang cermat, partisipasi masyarakat, dan responsivitas Kepala Desa terhadap masalah dan aspirasi.

Rekomendasi untuk meningkatkan transparansi, melibatkan media sosial, dan memperbaiki hubungan dengan memanfaatkan mekanisme online. Perlu evaluasi lebih mendalam untuk memastikan pemerataan manfaat pembangunan secara merata di seluruh desa dan meningkatkan efisiensi proses pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban kepala desa.

Kinerja pegawai sudah cukup baik dengan di lihat dari aspek-aspek dalam menentukan kinerja. Evaluasi merupakan suatu cara untuk menilai apakah, suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak. Uraian tersebut menjelaskan bahwa evaluasi menilai secara luas atau umum keefektifan program-program negara baik itu dua atau lebih yang memiliki efektifitas yang relatif (Wijaya, 2021).

Hal tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Paramata et al., (2023) bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan di Desa Tasye Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat itu berjalan dengan baik meskipun dalam Evaluasi ditemukan adanya hal-hal yang harus diperbaiki, dalam hal ini Evaluasi Kinerja Desa Tasye menjadi sorotan yakni menjadi contoh Kinerja untuk desa-desa lainnya dari hal penerapan anggaran dan program- program lainnya desa Tasye menjadi contoh

Desa terbaik di Kecamatan Loloda. Dengan adanya Evaluasi yang diselenggarakan menjadikan pemerintah desa semakin terarah dalam menjalankan program sesuai dengan tanggung jawab kepada masing-masing aparat desa.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja dari Kepala Desa Simandraolo, sudah baik dimata aparat Desa, namun dimata masyarakat masih ada yang kurang, bahwa kinerja kepala Desa dalam bekerja sama, program berdaya guna dan hasil guna, pengetahuan tentang kerja serta bertanggungjawab belum memuaskan.
2. Kepala Desa Simandraolo memiliki wewenang memimpin penyelenggaraan pemerintahan Desa. Adapun dalam melaksanakan pembangunan Kepala Desa terlebih dahulu merencanakan pembangunan yang diawali dengan musyawarah antara pemerintah dengan masyarakat Desa yang harus disesuaikan dengan aspirasi masyarakat, kebutuhan, serta peraturan yang berlaku.
3. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa maka perlu ditingkatkan komunikasi yang intensif agar perangkat dan kepala desa tetap berinteraksi dengan baik. Komunikasi Kepala Desa Simandraolo dengan perangkat dan masyarakat harus terus dikembangkan agar penjelasan dalam berbagai kesempatan dapat dipahami dengan baik oleh pendengar, ketertampilan dalam berkomunikasi perlu dimiliki oleh kepala desa karena dapat berdampak yang signifikan dalam mengolah kata-kata menjadi kalimat agar masyarakat dan perangkat desa dapat memahami maksud dan tujuan dari informasi yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, S. 2018. "Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)." *Journal Of Accounting & Management Innovation* 2(1).
- Amir, M. F. 2018. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep Dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Angelia, D. 2022. "Meninjau Statistik Kepala Desa Di Indonesia 2021." *Diakses Pada Tanggal 04 November 2022. Dari: <https://Goodstats.Id/Article/Meninjau-Statistikkepala-Desa-Di-Indonesia-2021-RKpxA>*.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, J. W., and J. D. Creswell. 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles, California: Sage Publications.
- Danim, Sudarwan. 2018. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djunedi, Rosiana Natalia, and Lenny Gunawan. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demotransi Terhadap Kinerja Karyawan." *PERFORMA :Jurnal Manajemen Dan Star-Up Bisnis* 3(3).
- Fairiza, Sultan Naufal. 2022. "Peluang Dan Tantangan Perempuan Menjadi Kepala Desa." *<https://Kumparan.Com/Sultannaufal-Fairiza/Peluang-Dan-Tantangan-Perempuan-Menjadi-Kepala-Desa1yLCPilrHNS/Full>*.
- Fitri. 2019. "Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Pada Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi." *E-Jurnal Katalogis* 3(11):180–92.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lengkong, Kevin I., Johny P. Lengkong, and Trintje Lambey. 2022. "Kinerja Kepala Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Desa Kembes 1 Kecamatan Tombulu Kabupaten Minahasa." *Jurnal Eksekutif* 2(2).
- Lumempow, Viola, Johnny H. Posumah, and Helly F. Kolondam. 2021. "Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi (Studi Di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan)." *Jap* 7(103):38–49.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Miles, M. B., and H. A. M. 1992. *Analisis Data Kualitatif (Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru)*.

Jakarta: Universitas Indonesia Press.

- Ndoda, Yohanis. 2021. "Kinerja Kepala Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Publik Di Desa Kori Kecamatan Kodu Utara Kabupaten Sumba Barat Daya." *Jurnal Moderat* 7(3):586–607.
- Ndraha, AB. 2018. "Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Pengembangan Ekonomi Lokal." *JPPP* 3(2):2–4.
- Ningrum, Lutiya. 2020. "Peran Kepala Desa Terhadap Pembangunan Sektor Pertanian Desa Wates Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo Ningrum, Lutiya (2020) Peran Kepala Desa Terhadap Pembangunan Sektor Pertanian Desa Wates Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. Skripsi (S1) Thesis,." Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1).
- Paramata, Marsel, Joyce J. Rares, and Joorie M. Ruru. 2023. "Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Tasye Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 9(2):169–78.
- Putra, R. A., and D. M. Candana. 2020. "Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intevening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2(1):107–16.
- Rijali, A. 2019. "Analisis Data Kualitatif." *Al Hadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17(33):81–95.
- Santoso, A. B. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)." *Jurnal Mandiri* 1(2).
- Sari, Juwita, and Siti Rokhmi Fuadati. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 1(1):39–59.
- Siagian, T. S., and H. Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70.
- Silalahi, Tauada. 2020. *Evaluasi Pembelajaran*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subarsono, AG. 2011. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belaja.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukardi. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surono. 2019. "Peran Kepala Desa Dalam Mengembangkan Petani Agrowisata 'Taruna Tani Kampung Flory' Di Desa Tridadi Kecamatan Sleman Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta." Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta.
- Toyib, Hasan, and Ayler Beniah Ndraha Yasminar Telaumbanua. 2022. "Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target Dan Sasaran Kinerja LKPJ Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Nias." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(4):1508–16.
- Undang-undang no 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, bab XI, pasal 206
- Undang-undang no 6 tahun 2014 tentang desa, bab 1, pasal 2
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- UU Desa RI No. 6 Tahun 2014
- Wahyudi, Putra, Iman Surya, and Rita Kala Lingga. 2019. "Peran Kepala Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Mukti Jaya Kecamatan Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur." *Ejournal Ilmu Pemerintahan* 7(1):371–82.
- Wijaya, C. Ojak Manurung. 2021. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.