

Kinerja Aparatur Desa Padangsambian Klod: Studi Deskriptif Kuantitatif di Denpasar

I Made Suana¹, I G. P. Yasa², I Made Yunita³

^{1,2,3}Administrasi Publik, Stipol Wira Bhakti, Denpasar, Bali

madesuana8@gmail.com

Received : Februari, 2026

Accepted : Februari, 2026

Published : Maret, 2026

Abstract

Employee performance is a key determinant of the success of public services at the village level. This study aims to evaluate employee performance at the Village Head Office of Padangsambian Klod, West Denpasar District, Denpasar City. Using a quantitative descriptive approach, this study involved the entire employee population of 66 as respondents (total sampling). Data were collected through a questionnaire measuring 10 performance indicators: loyalty, responsibility, obedience, honesty, cooperation, initiative, understanding of duties and responsibilities, innovation, work speed, and work accuracy. The analysis results showed that the total performance score reached 2,630, which is in the interval range of 2,245 – 2,772 with a Good category. The "Initiative" indicator achieved the highest score (Very Good), while the "Obedience" and "Work Speed" indicators recorded the lowest scores although still in the Good category. These findings suggest the need to accelerate the digitalization of village bureaucracy to improve service speed amidst the transformation of the region from an agrarian to a commercial center.

Keywords: *Employee Performance, Padangsambian Klod Village, Descriptive Quantitative, Public Services.*

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan determinan utama dalam keberhasilan pelayanan publik di tingkat desa. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Padangsambian Klod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini melibatkan seluruh populasi pegawai yang berjumlah 66 orang sebagai responden (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur 10 indikator kinerja: kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, pemahaman tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, dan keakuratan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa total skor kinerja mencapai 2.630, yang berada pada rentang interval 2.245 – 2.772 dengan kategori Baik. Indikator "Prakarsa" mencapai nilai tertinggi (Sangat Baik), sementara indikator "Ketaatan" dan "Kecepatan Kerja" mencatatkan skor terendah meskipun tetap dalam kategori Baik. Temuan ini menyarankan perlunya akselerasi digitalisasi birokrasi desa untuk meningkatkan kecepatan layanan di tengah transformasi wilayah dari agraris ke pusat komersial.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Desa Padangsambian Klod, Deskriptif Kuantitatif, Pelayanan Publik.*

1. PENDAHULUAN

Dalam konstelasi manajemen organisasi modern, SDM dipandang sebagai subjek penggerak utama yang menentukan efisiensi kegiatan operasional (Kusumah dkk., 2025). Di tingkat pemerintahan desa, pegawai merupakan garda terdepan dalam implementasi kebijakan publik. Kinerja mereka secara langsung berkorelasi dengan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat (Murthi & Tantra, 2024). Di Provinsi Bali, tantangan birokrasi desa semakin kompleks seiring dengan tuntutan pemulihan ekonomi yang inklusif pasca-pandemi (Tantra & Murthi, 2025).

Kantor Perbekel Desa Padangsambian Klod memiliki mandat strategis dalam membina dan melayani masyarakat di Kecamatan Denpasar Barat. Kinerja yang optimal di lembaga ini tidak hanya mendukung kelancaran administratif, tetapi juga berperan dalam menciptakan tata kelola pemerintahan desa yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang merata (Murthi, 2024). Peran pemerintah dalam mendigitalisasi layanan dan memperkuat kinerja lembaga di tingkat desa (seperti BUMDes dan Kantor Desa) menjadi kunci bagi tercapainya inklusivitas ekonomi di wilayah pesisir maupun perkotaan (Murthi dkk., 2022a; Murthi dkk., 2023a). Penelitian ini penting untuk membedah sejauh mana stabilitas kinerja pegawai di tingkat desa mampu merespons tuntutan publik yang semakin dinamis.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kinerja dan Manajemen SDM

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Dalam lingkup organisasi publik, kinerja individu tidak dapat dipisahkan dari manajemen kinerja yang merupakan proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan untuk membangun harapan yang jelas (Bacal, 1999).

Manajemen kinerja di tingkat desa harus mampu menjawab tantangan internal maupun eksternal, terutama dalam menempatkan personel yang tepat pada posisi yang tepat (*the*

right man on the right place) untuk menghindari konflik dan motivasi rendah. Hal ini sejalan dengan prinsip ekonomi mikro di mana efisiensi input (SDM) akan menentukan kualitas output (layanan publik) (Murthi & Tantra, 2024).

2.2 Indikator Kinerja dalam Organisasi Desa

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mengacu pada sintesis pemikiran Tohardi (2002) dan Fadel (2009) yang mencakup 10 dimensi utama: kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, pemahaman tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, dan keakuratan kerja. Dimensi inovasi dan pemahaman tupoksi menjadi krusial di era digital saat ini, di mana aparatur desa dituntut untuk adaptif terhadap perubahan teknologi guna mendorong pertumbuhan ekonomi desa yang inklusif (Murthi dkk., 2023a).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Perbekel Desa Padangsambian Klod, Kota Denpasar. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif untuk memberikan gambaran sistematis mengenai capaian kinerja pegawai.

3.2 Populasi, Sampel, dan Instrumen

Populasi penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Kantor Perbekel Desa Padangsambian Klod sebanyak 66 orang (30 pegawai tetap dan 36 pegawai kontrak). Penelitian menggunakan teknik *total sampling*, di mana seluruh populasi dijadikan responden untuk menjamin akurasi data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Instrumen pengukuran menggunakan Skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju).

3.3 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik distribusi frekuensi dengan penentuan kelas interval. Berdasarkan jumlah 10 indikator dan 66 responden, batasan interpretasi total skor variabel kinerja ditetapkan sebagai berikut:

- 2.773 - 3.300: Sangat Baik
- 2.245 - 2.772: Baik
- 1.717 - 2.244: Sedang
- 1.189 - 1.716: Buruk
- 660 - 1.188: Sangat Buruk

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Desa Padangsambian Klod secara resmi berdiri sendiri sejak tahun 1982 dan bertransformasi dari wilayah agraris menjadi pusat pemukiman dan komersial yang padat di Kota Denpasar dengan luas wilayah 495,87 hektar. Sejalan dengan visi "Memberi pelayanan yang tulus guna terciptanya peningkatan partisipasi untuk kesejahteraan masyarakat", kantor perbekel berperan sebagai pusat inovasi dan kreativitas pelayanan publik. Transformasi lahan dari pertanian ke kawasan pemukiman menuntut aparat desa untuk memiliki kecepatan dan keakuratan kerja yang tinggi dalam mengelola data penduduk dan infrastruktur wilayah.

Ringkasan Karakteristik Pegawai : Secara teoretis, komposisi pegawai didominasi oleh laki-laki (86%) dengan tingkat pendidikan menengah (SMA 65%). Hal ini menunjukkan bahwa operasional lapangan di tingkat desa masih sangat mengandalkan tenaga fisik dan administratif dasar. Namun, adanya 27% lulusan S1 memberikan modal intelektual yang cukup untuk melakukan supervisi dan inovasi kebijakan di tingkat desa.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, total skor kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Padangsambian Klod mencapai angka 2.630. Berdasarkan rumus interval:

$$\text{Lebar Interval} = (3.300 - 660)/5 = 528$$

Skor 2.630 berada pada rentang 2.245 – 2.772, yang secara ilmiah dikategorikan sebagai "Baik".

Berdasarkan hasil analisis data pada skor yang diperoleh dari hasil, diperoleh skor total

sebesar 2.630 yang menempatkan Kinerja Pegawai Kantor Perbekel Desa Padangsambian Klod pada kategori "Baik". Untuk membedah hasil tersebut lebih dalam, pembahasan dibagi menjadi tiga aspek utama:

A. Aspek Inisiatif dan Kemandirian (Pilar Terkuat)

Indikator ke-6 (Prakarsa) menjadi pencapaian tertinggi dengan kategori "Sangat Baik" (skor 278). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki *self-efficacy* yang tinggi dan tidak bersifat pasif (menunggu perintah). Dalam konteks pelayanan publik di desa yang dinamis, inisiatif pegawai sangat krusial untuk menyelesaikan keluhan masyarakat secara cepat tanpa hambatan birokrasi yang kaku.

B. Aspek Profesionalisme dan Etika Kerja

Indikator Kerjasama (275), Inovasi (276), dan Kejujuran (269) berada pada kategori "Baik" yang sangat mendekati "Sangat Baik". Ini mencerminkan budaya organisasi di Desa Padangsambian Klod yang menjunjung tinggi nilai kolektivitas dan integritas. Inovasi yang baik (skor 276) menandakan bahwa keterbatasan latar belakang pendidikan (mayoritas SMA) tidak menghalangi pegawai untuk mencari cara baru yang lebih efektif dalam melayani warga.

C. Aspek Operasional dan Kepatuhan (Pilar yang Perlu Diperhatikan)

Meskipun masih masuk kategori "Baik", indikator Ketaatan (239) dan Kecepatan Kerja (243) memiliki skor terendah dibandingkan indikator lainnya.

- Ketaatan: Skor 239 menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam hal kepatuhan terhadap prosedur administratif formal.
- Kecepatan Kerja: Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh transformasi wilayah Padangsambian Klod dari agraris ke pusat komersil yang padat, sehingga beban kerja meningkat secara signifikan dan memengaruhi durasi penyelesaian tugas.

4.3 Diskusi Inovasi dan Kecepatan Kerja

Meskipun secara keseluruhan masuk kategori baik, dimensi inovasi dan kecepatan kerja menjadi sorotan utama. Dalam konteks ekonomi digital di Bali, aparat desa harus mampu mengintegrasikan strategi digital untuk meningkatkan daya saing layanan publik (Astawa dkk., 2026). Kinerja yang baik dalam pemahaman tupoksi dan tanggung jawab merupakan modal dasar bagi Desa Padangsambian Klod untuk menjalankan program pemberdayaan ekonomi masyarakat, seperti optimalisasi kinerja BUMDes yang berkontribusi pada pertumbuhan inklusif (Murthi dkk., 2022a).

Pemanfaatan *time schedule* yang realistis dan budaya komunikasi multi-arah yang diterapkan di Kantor Perbekel ini terbukti efektif menekan potensi konflik internal, sehingga pegawai dapat fokus pada pencapaian target organisasi. Hal ini menjadi replikasi kontekstual yang positif bagi tata kelola desa di wilayah perkotaan lainnya di Bali dalam upaya menurunkan tingkat kemiskinan dan pengangguran melalui efisiensi birokrasi (Muliarta dkk., 2026).

5. KESIMPULAN

Kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Padangsambian Klod berada pada kategori Baik dengan dukungan kuat pada aspek kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan kedinasan. Namun, untuk menghadapi transformasi wilayah dari agraris ke komersial, diperlukan penguatan pada indikator inovasi dan kecepatan kerja berbasis teknologi informasi. Sinergi antara SDM yang berkualitas dan sistem digitalisasi akan memperkuat peran desa dalam mendukung visi pembangunan berkelanjutan di Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Astawa, I. P. P., Yasmita, I. G. A. L., & Murthi, N. W. (2026). Enhancing Bali MSMEs' Competitiveness through Digital Strategies, Product Innovation, and Local Wisdom. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(1), 905-916.

Bacal, R. (1999). *Performance Management*. McGraw-Hill.

Dharma, S. (2011). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.

Fadel, M. (2009). *Reinventing Local Government: Pengalaman dari Daerah*. PT. Raja Grafindo Persada.

Hadi, S. (1984). *Metodologi Research*. Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.

Hartono. (2011). *Metodologi Penelitian*. Zanafa Publishing.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.

Mangkuatmodjo, S. (1997). *Pengantar Statistik*. PT. Rineka Cipta.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.

Margono, S. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.

Muliarta, A. N. G. P., Tantra, I. G. L. P., Pardita, D. P. Y., & Murthi, N. W. (2026). Dinamika Determinan Kemiskinan di Provinsi Bali 2014-2023: Replikasi Kontekstual Jangka Panjang dengan Pendekatan Random Effect Model. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 9(1), 235-246.

Munasef. (2008). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Ghalia Indonesia.

Murthi, N. W. (2023a). The Influence Of Socio-Economic Factors On Poverty In Bali Province. *Ganec Swara*, 17(4), 1463-1470.

Murthi, N. W. (2024). Rural Development To Create Inclusive Economic Growth. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 7(1), 252-262.

Murthi, N. W., & Tantra, I. G. L. P. (2024). *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Penerbit Dewa Publishing.

Murthi, N. W., Utama, M. S., Saskara, I. A. N., & Marhaeni, A. A. I. N. (2023). The Role of Government and Digitalization (ICT) in Fostering Equitable Growth at the Coastal Village of Badung, Bali. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44(04), 2023.

- Murthi, N. W., Utama, M. S., Saskara, I. A. N., & Marhaeni, A. A. I. N. (2022a). Government role, BUMDes performance on inclusive growth in coastal village, Badung Regency. *International journal of health sciences*, 6(S5), 8879-8890.
- Paramita, P. D. (2021). *Metodologi Penelitian Organisasi dan Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Somantri, A. (2006). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Pustaka Setia.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2004). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharno. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Tantra, I. G. L. P., & Murthi, N. W. (2025). Tourism growth and investment in Bali's inclusive economic recovery in 2023: A spatial and econometric approach. *Central Community Development Journal*, 5(2), 96-118.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura.