

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Desa merupakan wilayah yang penduduknya saling mengenal hidup bergotong-royong, adat istiadat yang sama, tata aturan dan mempunyai langkah serta cara sendiri dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Di samping itu, umumnya wilayah desa terdiri atas daerah pertanian, sehingga sebagian besar mata pencariannya adalah seorang petani. Desa di bawah pemerintahan Kabupaten.

Dalam undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki sebatas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam sebuah organisasi memiliki seorang pemimpin yang cakap serta dapat mengerti kondisi bawahan sangatlah penting. Pemimpin memiliki pengaruh yang sangat penting bagi orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan keputusan yang tepat dalam kondisi apapun. Seorang pemimpin dituntut untuk melayani semua potensi yang dimiliki mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Sebab keputusan yang akan diambil bersifat jangka panjang bahkan dampak baik dan buruknya telah mampu di prediksi, pemimpin juga dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan tidak menimbulkan kekhawatiran bagi bawahannya.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, etika, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting untuk mencapai efektivitas suatu organisasi. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat. Dan apabila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Era saat ini dunia membutuhkan pemimpin yang dinamis dan berintegritas. Globalisasi menciptakan sebuah pasar dunia yang kompleks dan cepat dalam perubahan.

Kepemimpinan haruslah mampu untuk melampaui keterbatasan antar budaya dimuka bumi ini. Kepemimpinan dalam era globalisasi ini akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar, yaitu sedang berlangsungnya perubahan paradigma dalam menata dan menyelenggarakan birokrasi pemerintahan. Perubahan paradigma ini cenderung untuk mengganti cara-cara pengaturan lembaga birokrasi pemerintah yang sentralistik ke desentralistik, dari otoritarian ke egalitarian dan demokratis, dari kedaulatan Negara menjadi kedaulatan rakyat. Berdasarkan perubahan ini maka lembaga birokrasi pemerintah termasuk penataan sumber daya aparaturnya harus melakukan reposisioning atau reformasi agar sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Semenjak diberlakukannya Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah dan semenjak era reformasi maka penataan sumber daya aparatur pemerintah mengalami banyak perubahan. Persoalan demi persoalan mulai dibenahi, namun karena banyaknya dan kompleksnya persoalan dibidang kepegawaian, maka pemecahan masalah

kepegawaian kelihatan agak lambat. Banyaknya jumlah pegawai yang tidak produktif, dan didukung oleh kualitas yang kurang memadai, maka profesionalisme yang bekerja di pemerintahan dinilai banyak yang tidak kompeten.

Berdasarkan Undang-Undang No.6 Tahun 2014 Tentang Desa, Tugas pokok pemerintahan desa adalah menjalankan sebagian kewenangan kecamatan serta melaksanakan tugas-tugas lainnya berdasar kepada peraturan yang berlaku. Dalam kapasitasnya sebagai sebuah organisasi pemerintah di bawah Kecamatan, tujuan penyelenggaraan pemerintahan desa adalah terlaksananya berbagai fungsi kelurahan sesuai dengan kewenangannya yang diberikan oleh kecamatan secara efektif dan efisien, termasuk di dalamnya adalah fungsi pelayanan administrasi aparat kepada masyarakat.

Untuk mewujudkan atau mencapai efektivitas kinerja Perangkat Desa pada masyarakat yang diinginkan Kepala Desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung harus menjalankan fungsi dan tugasnya dengan cara mengarahkan, memotivasi, mengawasi, bekerja sama serta memelihara komunikasi yang dialogis pada Perangkat Desanya secara terus menerus, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, demi kepuasan masyarakat. Kepala desa juga dibutuhkan untuk mengawasi kegiatan para pegawainya apakah berjalan dengan tujuan yang diinginkan atau tidak. Kepala desa dan pegawainya harus saling kerja sama dalam usaha pencapaian tersebut. Masing-masing dari mereka haruslah menyadari tugas dan tanggung jawabnya.

Pemerintah Desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung, yang bekerja dalam pelayanan masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan yang demikian, pemerintah Desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung harus efektif mungkin dalam

menjalankan pekerjaannya. Karena pada prakteknya, sering kali ditemukan pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya. contohnya saja para pegawai sering kali datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir (Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di bulan Juni dan berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Pemerintahan desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung pada tanggal 17 September 2018 Pukul 10.00 WIB) . Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang kepala desa dalam mengelola para pegawainya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya demi menciptakan Perangkat Desa pemerintah yang baik dan sehat demi kepuasan masyarakat khususnya di Desa Suak Gual.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung, terlihat bahwa kinerja perangkat desa Suak Gual kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung masih rendah dan terdapat masalah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Peneliti melihat ketepatan waktu pegawai masih rendah terutama dalam menyelesaikan pekerjaan. Contoh ini bisa dilihat dari pekerjaan penyusunan laporan bulanan kependudukan desa yang mana ditargetkan selesai dalam waktu satu bulan, namun realisasinya tidak sesuai dengan target yaitu sampai waktu 2 bulan. Hal ini dikarenakan pegawai menunda-nunda pekerjaannya.
2. Perangkat Desa kurang menguasai bidang tugas yang dikerjakan, sehingga seringkali ditemukan pegawai yang meminta bantuan ke rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakannya.
3. Dilihat dari data tingkat absensi Perangkat Desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2017 masih banyak pegawai yang absen.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Perangkat Desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten
Belitung Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absesnsi (%)
1	Januari	21	12	42	16,67
2	Februari	19	12	40	17,54
3	Maret	22	12	44	16,67
4	April	18	12	39	18,05
5	Mei	20	12	41	17,08
6	Juni	16	12	37	19,27
7	Juli	21	12	43	17,06
8	Agustus	22	12	45	17,04
9	September	19	12	40	17,54
10	Oktober	22	12	44	16,67
11	November	22	12	43	16,29
12	Desember	18	12	38	17,59
Rata-rata					17,29

(Sumber : Pemdes Desa Suak Gual 2018)

Berdasarkan data di atas, terlihat dari tingkat absensi pegawai tinggi. kinerja perangkat desa masih rendah dikarenakan gaya kepemimpinan dari pemimpin yang dirasa kurang tegas. Hal ini terlihat dari Kepala desa belum sepenuhnya memberikan kontrol kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai kurang mentaati peraturan dan Kepala Desa kurang memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin terutama kepada pegawai yang sering absen.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpin Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung Tahun 2018)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Kurang disiplin dalam waktu bekerja. Hal ini terlihat pada saat masuk pagi banyak yang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir.
- b. Aparatur desa yang menyelesaikan pekerjaan dengan cenderung santai dan menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu yang di targetkan.
- c. Perangkat Desa kurang menguasai bidang tugas yang dikerjakan, sehingga seringkali ditemukan pegawai yang meminta bantuan ke rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakannya.
- d. Gaya kepemimpinan dari pemimpin terhadap pegawai dirasa kurang tegas. hal ini terlihat dari Kepala desa belum sepenuhnya memberikan kontrol kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai kurang menaati peraturan dan Kepala Desa kurang memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin terutama kepada pegawai yang sering absen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka dapat di rumuskan masalahnya sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh keterlibatan pemimpin dan bawahan dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai?
- b. Seberapa besar pengaruh keleluasaan pelaksanaan pekerjaan terhadap kinerja pegawai?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
- d. Seberapa Besar pengaruh gaya kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat desa di Desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung tahun 2018)?

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir studi di UIN Sunan Gunung Djati Bandung jurusan Administrasi Publik

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Pengaruh keterlibatan pemimpin dan bawahan dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai
- b. Pengaruh keleluasaan pelaksanaan pekerjaan terhadap kinerja pegawai
- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
- d. Pengaruh gaya kepemimpinan Paertisipatif terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat desa di Desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung Tahun 2018)

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang akan diperoleh dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemahaman atau bahan referensi bagi para peneliti yang tertarik pada penelitian yang saya teliti. Serta sebagai sumbangan ilmu pengetahuan yang dapat bermanfaat dalam perkembangan administrasi publik.

b. Kegunaan Praktis

Bagi peneliti penelitian ini diharapkan dapat melatih keterampilan dalam menganalisa pengetahuan yang telah diperoleh di bidang ilmu administrasi publik dan menambah pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa. Dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sumber informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang bermaksud meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi mengharapkan anggotanya memberikan kinerja yang optimal, karena dengan kinerjanya yang optimal akan turut menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor yang sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Tjiptono (2006:161): “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”

Gaya seorang pemimpin dalam suatu perusahaan yang satu dengan yang lainnya tentu berbeda, hal ini terjadi karena perbedaan situasi dan bawahannya yang dihadapi. Jarang sekali terjadi persamaan, walaupun ada derajat kesamaannya pun tentu akan rendah. Memang sulit untuk merumuskan gaya dan tipe kepemimpinan dari seorang *manager* yang menghadapi situasi, bawahan dan pekerjaan yang berlainan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2017 : 170) adalah :

1. Kepemimpinan Otoriter

Yaitu jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pemimpin itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pemimpin ialah bawahan adalah untuk pimpinan/atasan. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pegarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah, ancaman hukum, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pemimpin menganut system manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan kepada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Yaitu apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah pemimpin (dia) adalah untuk bawahan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pemimpin dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut system manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan Delegatif

Yaitu apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.” Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalkan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.

Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Menurut Wahjosumidjo (1984:58-59) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang.

Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Direktif, dicirikan oleh:
 - a. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.
 - b. Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
 - c. Pemimpin melakukan pengawasan kerja dengan ketat.
 - d. Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan.
 - e. Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya.
2. Gaya kepemimpinan Konsultatif, dicirikan oleh:
 - a. Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dan bawahan.
 - b. Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
 - c. Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
 - d. Hubungan dengan bawahan baik.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dicirikan oleh:
 - a. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
 - b. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
 - c. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi
4. Gaya Kepemimpinan Delegatif, dicirikan oleh:
 - a. Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan.
 - b. Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan bawahan rendah.

Menurut Thoha (2001:49) "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Dalam hal ini usaha menyamakan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya".

Dari gaya kepemimpinan diatas, gaya kepemimpinan partisipatif lebih tepat digunakan pada kondisi lingkungan perusahaan atau lembaga yang menuntut kreatifitas, dukungan dan motivasi kerja yang tinggi dari para pegawainya. Disamping itu gaya kepemimpinan partisipatif ini cocok diterapkan bagi pimpinan yang selalu mengharapkan saran dari pegawai untuk pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan sarana komunikasi yang efektif untuk menjalin komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan pegawai.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2008 : 67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

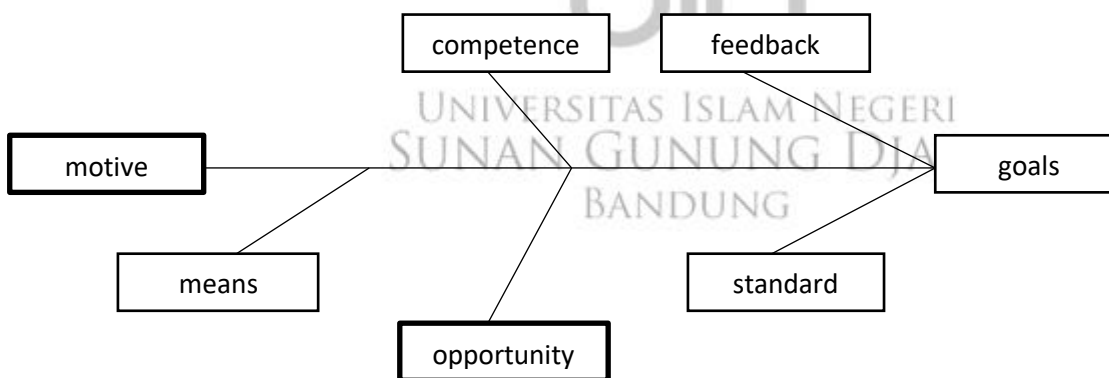
Sedangkan menurut Prawirosentono pengertian kinerja/ *performance* atau kinerja pegawai adalah “hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika”.

Untuk mengetahui kinerja harus ditetapkan standar kinerjanya. Standar kinerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan /ditargetkan, sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang, standar kinerja dapat pula dijadikan bagi pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukannya.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard, dan Jhonson yang dikutip oleh Wibowo (2017:86). Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu *tujuan dan motif*. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Kinerja juga memerlukan adanya dukungan *sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik*. Kaitan ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Jhonson yang dikutip oleh Wibowo (2017:86) dalam bukunya Manajemen Kinerja.

Gambar 1.1
Indikator Kinerja



(Sumber: Paul Hersey, Kenneth H Blanchard, dan Dewey E. Jhonson, management of organizational behavior, 1996:386)

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat dan Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan, menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan mengahpuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

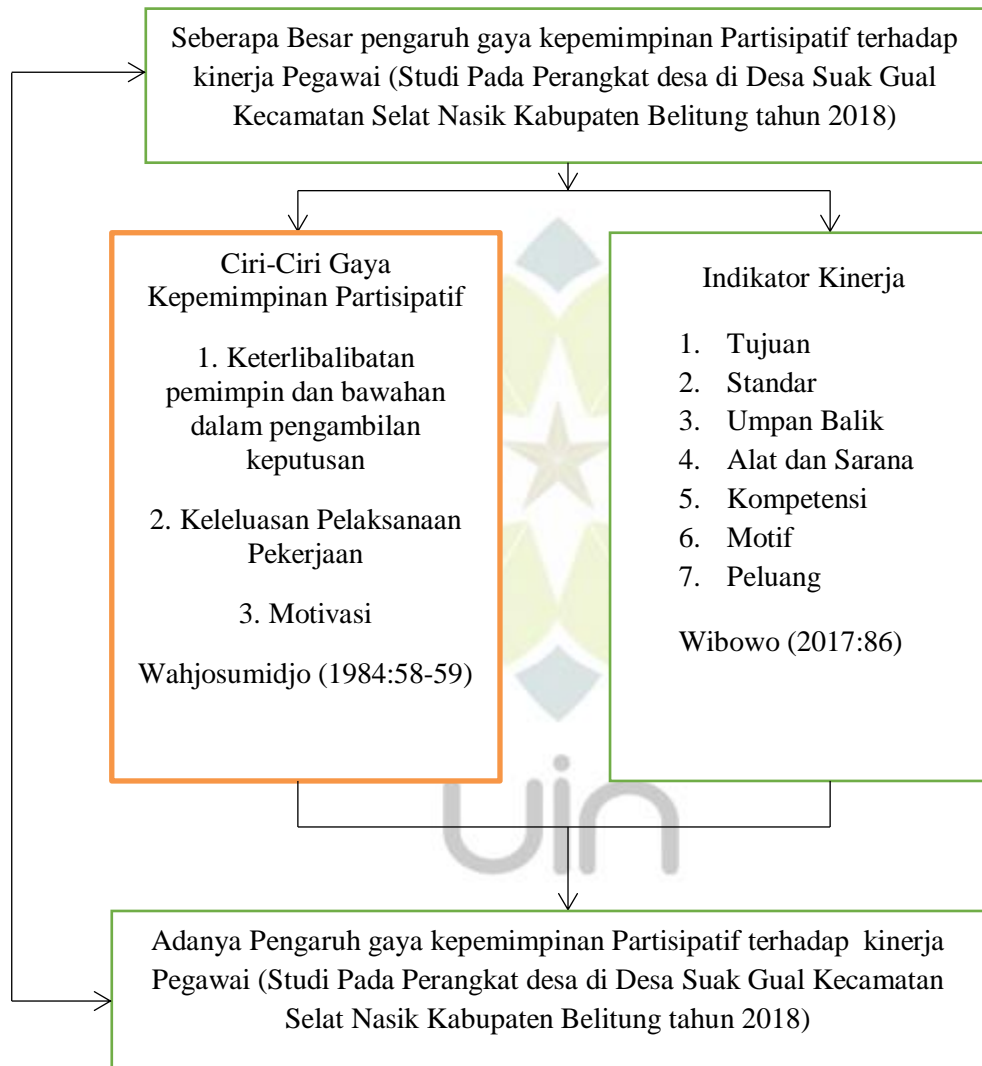
7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua factor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan perhitungan dengan cara membandingkan antara masukan yang menjadi input untuk mendapatkan hasil tertentu

suatu periode tertentu, dengan hasil yang dikeluarkan sebagai output dalam periode tertentu. Sehingga Kerangka pemikirannya bisa digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2016:70) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Bentuk hipotesis yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan anatar dua variabel atau lebih. Variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap Kinerja perangkat desa (Y).

H₀ : Gaya kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai (Studi Pada perangkat desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung)

H_a: Gaya kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai (Studi Pada perangkat desa Suak Gual Kecamatan Selat Nasik Kabupaten Belitung)