

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Ilmu Administrasi adalah salah satu spesialisasi ilmu sosial yang mempelajari tentang kerja sama manusia dalam mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan ketatausahaan atau pekerjaan tulis menulis, sedangkan pengertian administrasi secara luas (dalam Wirman Syafri 2012:4) yaitu proses (rangkaiannya) kegiatan usaha kerja sama kelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien.

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Harbani Pasolong 2016:3) Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut The Liang Gie (dalam Harbani Pasolong 2016:3) mendefinisikan administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu.

Menurut E. N. Gladden (dalam Wirman Syafri 2012:9) Administrasi didefinisikan sebagai aktivitas manusia yang bersifat umum yang dilaksanakan, baik di dalam maupun di luar lingkungan publik, di dalam masyarakat mana pun.

Setelah mengetahui beberapa definisi administrasi maka ciri-ciri administrasi tersebut dapat digolongkan:

- a. Adanya sekelompok manusia terdiri dari dua orang atau lebih

- b. Adanya kerjasama
- c. Adanya kegiatan
- d. Adanya bimbingan
- e. Adanya tujuan

Rentangan manajemen dan koordinasi saling berhubungan erat, dan anggapan bahwa semakin jumlah rentangan semakin sulit untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bawahan yang dilaporkan setiap-setiap pimpinan lebih banyak, organisasi hanya membutuhkan sedikit atasan, dengan demikian pandangan kepemimpinan yang terlihat para pimpinan mungkin akan lebih mudah mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan.

2. Administrasi Publik

Menurut Nigro (dalam Wirman Safri, 2012:20) Administrasi Publik yaitu:

1. Adalah usaha kerja sama sekelompok dalam kerangka organisasi negara.
2. Meliputi ketiga cabang eksekutif (Pemerintah), legislatif (DPR), dan Yudisial/Yudikatif (kehakman) dan hubungan timbal balik antara ketiganya.
3. Memiliki peran penting dalam pembuatan kebijakan publik sehingga merupakan bagian dari proses politik.
4. Berbea secara signifikan dengan administrasi swasta.
5. Berhubungan erat degan sejumlah kelompok swasta dan individu dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Sedangkan menurut Woodrow Wilson (dalam Wirman Safri, 2012:21) administrasi publik adalah urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintah ialah melaksanakan pekerjaan publik secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat. Dengan administrasi publik, pemerintah berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat, yang tidak dapat atau tidak akan dipenuhi oleh usaha privat/swasta.

Dalam arti luas administrasi publik terdiri dari semua kegiatan yang bermaksud melaksanakan dan memaksakan kebijakan umum atau kebijakan negara (*publik policy*). Menurut Leonard D. White (dalam Wirman Safri, 2012:23).

Menurut Paul C. Bartholomew (dalam Wirman Safri, 2012:23) ia mengatakan administrasi publik adalah proses penyelenggaraan kehendak publik (*publik will*) sebagaimana yang dinyatakan di dalam hukum, dengan kata lain pengoorganisasian usaha bersama untuk mengimplementasikan kebijakan umum. Lebih tegas dapat dikemukakan bahwa administrasi berkenaan dengan cara pelaksanaan rangkaian tindakan tertentu yang ditetapkan oleh unit-unit perumus kebijakan dari keseluruhan pemerintahan-pemilih, legislatif atau eksekutif.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (dalam Wirman Safri, 2012:25) administrasi publik didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara.

Jadi dari definisi administrasi publik di atas dan melihat arah pergeseran pada lokus dan fokus administrasi publik atau administrasi negara diartikan sebagai proses kerja sama sekelompok orang dalam merumuskan, mengimplementasikan (melaksanakan) berbagai kebijakan dan program untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai tujuan negara secara efisien dan berkeadilan sosial.

3. Konsep Organisasi

Organisasi menurut S. P. Siagian (dalam Hendry Andry 2015;14) Merumuskan defenisi organisasi sebagai bentuk persekuatuan dua oarng atau lebih yang saling berkerja sama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana tedapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan

Organisasi menurut James D. Moneey (dalam zulkifli 2015:99) adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Artinya organisasi merupakan sebuah wadah bagi orang-orang didalamnya untuk mencapai tujuan dengan segala sesuatu sumberdayanya yang bersifat terbatas, untuk itu sangat diperlukan kegiatan managerial untuk mengatur sumberdaya-sumberdaya yang terbatas tersebut dan bagaimana tujuan-tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.

Kemudian organisasi menurut Stephen P.Robbins (1994;) adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar,dengan sebuah batasan yang relative dapat didefenisikan,yang berkerja atas dasar yang ralatif terus menerus untuk mencapai suatau tujuan bersama atau kelompok sendiri

Adapun tujuan organisasi itu adalah sebagai berikut :

1. Sebagai pedoman dengan memiliki tujuan maka segala kegiatan dalam organisasi memiliki kejelasan arah, memiliki kejelasan standar.
2. Sebagai sumber keabsahan tindakan manajemen, segala tindakan manajemen memiliki dasar, yaitu undang-undang dan peraturan perusahaan dibuat dengan mengacu pada tujuan akhir organisasi yang ingin dicapai. Jadi dapat dikatakan bahwa tujuan menjadi sumber keabsahan tindakan manajemen selama tindakan manajemen sesuai dengan undang-undang dan peraturan perusahaan

3. Konsep administrasi yang diartikan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis dalam struktur administrasi di konsepkan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) pengolahan keterangan tertulis lainnya.

Menurut Siswanto (2005;73) adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi dan kerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama. Berdasarkan definisi tadi jelaslah bahwa dalam suatu organisasi minimum mengandung tiga elemen yang saling berhubungan. Ketiga elemen organisasi tersebut adalah.

1. Sekelompok orang,
2. Interaksi dan kerja sama, serta
3. Tujuan bersama.

Oleh karena administrasi merupakan kegiatan yang mutlak ada dalam setiap organisasi maka dalam mencapai tujuan, terdapat unsur-unsur organisasi yang lebih dikenal dengan istilah 6M.

Dimana unsur-unsur organisasi (6M) yaitu sebagai berikut:

- a. *Man* atau manusia, dalam organisasi manusia ini dikenal sebagai sumber daya manusia.
- b. *Money* atau uang, uang merupakan sumber kekuatan utama kedua setelah manusia. Karena segala sesuatu pergerakan didalam organisasi juga membutuhkan financial.
- c. *Method* yang artinaadalah metode atau cara. Cara yang dimaksud dalam hala ini adalah segala macam jalan, taktik, strategi dalam membuat sebuah organisasi itu menjadi sangat produktif dan berkelanjutan.
- d. *Machine* yang artinya mesin. Makenya bahwa mesin yang dimaksud merupakan perangkat-perangkat keras dalam organisasi yang membantu kelancaran Bergeraknya suatu orgasnisasi.
- e. *Material* adalah materi, bahan dalam organisasi. Peralatan yang dimaksud disini merupakan bahan baku dan semua peralatan lunak selain mesin yang merupakan perangkat keras.
- f. *Market* merupakan pasar. Dalam organisasi publik, market akan terealisasi dalam bentuk opini masyarakat. Sementara dalam organisasi privat atau bisnis, market benar-benar diartikan sebagai pasar untuk tempat akhir dalam pemasaran prosuk.

4. Konsep Manajemen

Menurut Stoner, et.al. (dalam Harbani Pasolong 2016;82) manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

Shafritz, et.al. (dalam Harbani Pasolong 2016:82) adalah berkenaan dengan orang yang bertanggung jawab menjalankan suatu organisasi, dan proses menjalankan organisasi itu sendiri yaitu pemanfaatan sumber daya seperti orang dan mesin untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui orang lain. Oleh karena itu, manajemen merupakan rangkaian aktivitas menyertakan kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.

John D. Millett (dalam Siswanti: 2005:1) mendefinisikan manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada seseorang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan.

Millett lebih menekankan bahwa manajemen sebagai suatu proses, yaitu suatu rangkaian aktivitas yang satu sama lain saling berurutan.

1. Proses pengarahan (process of directing), yaitu suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan untuk mencapai tujuan.
2. Proses pemberian fasilitas kerja (process of facilitating the work), yaitu rangkaian kegiatan untuk memberikan sarana dan prasarana serta jasa yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk pencapaian suatu tujuan.

Menurut George R. Terry fungsi-fungsi manajemen yaitu:

1. Planning (perencanaan) yaitu proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya.
2. Organizing (pengorganisasian) yaitu suatu proses yang meliputi upaya, penentuan pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, pembagian kerja secara tepat diantara prsonil organisasi, dan penetapan mekanisme untuk mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas organisasi.
3. Actuating (penggerakkan) yaitu suatu proses berupa sejumlah tindakan maupun aksi yang berorientasi kepada agar personil organisasi berkemauan dan berkemampuan untuk melaksanakan atau mengerjakan seluruh tugas, fungsi, kewenangan serta tanggungjawab dan kewajiban yang dideligasikan secara sungguh-sungguh dan optimal tanpa merasa tertekan.
4. Controlling (pengawasan) yaitu keseluruhan upaya/proklamasi yang berorientasi untuk memastikan agar seluruh aktivitas organisasi serta personil dalam melaksanakan tugas beserta fungsi-fungsinya sesuai dengan ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Dari beberapa konsep, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen pada dasarnya merupakan akumulatif kemampuan dan keterampilan mengembangkan pendekatan dan strategi untuk membangun semangat kerja dengan cara memberikan motivasi agar para personil senang akan kerjasama sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula dapat tercapai.

5. Konsep Negara dan Pemerintahan

Negara merupakan integrasi dari kekuasaan politik, Negara adalah organisasi pokok dari kekuasaan politik. Negara adalah alat (*agency*) dari masyarakat yang mempunyai kekuasaan untuk mengatur hubungan-hubungan manusia dalam masyarakat dan menertibkan gejala-gejala kekuasaan dalam masyarakat. Negara adalah organisasi yang dalam suatu wilayah dapat memaksakan kekuasaannya secara sah terhadap semua golongan kekuasaan lainnya dan yang dapat menetapkan tuuan-tujuan dari kehidupan bersama itu.

Negara menetapkan cara-cara dan batas-batas sampai dimana kekuasaan dapat digunakan dalam kehidupan bersama, baik oleh individu, golongan atau ososiasi, maupun oleh Negara sendiri. Dengan demikian Negara mengintegrasikan dan membimbing kegiatan-kegiatan sosial dari penduduknya kearah tujuan bersama.

Menurut Harold J. Laski Negara adalah suatu masyarakat yang terintegrasikan karena mempunyai wewenang yang bersifat memaksa dan yang secara sah lebih berkuasa dari pada individu atau kelompok yang merupakan bagian dari masyarakat (dalam Budiardjo 2013;48).

Menurut Robert M. Maclver Negara adalah asosiasi yang menyelenggarakan penertiban didalam suatu masyarakat dalam suatu wilayah dengan berdasarkan sistem hukum yang diselenggarakan oleh suatu pemerintah yang untuk maksud tersebut diberi kekuasaan memaksa (dalam Bidiardjo 2013;49).

Jadi sebagai definisi umum dapat dikatakan bahwa Negara adalah suatu daerah teritorial yang rakyatnya (*governed*) oleh sejumlah pejabat dan yang berhasil menuntut dari warga negaranya ketaatan pada peraturan perundang-undangan melalui penguasaan (kontrol) monopolistis terhadap kekuasaan yang sah.

Sedangkan menurut Ndraha (2005;36) Pemerintah merupakan proses pemenuhan dan perlindungan kebutuhan dan kepentingan manusia, badan atau organisasi yang berfungsi memenuhi dan melindungi kebutuhan dan kepentingan manusia dan masyarakat.

Pemerintah adalah segenap alat perlengkapan Negara atau lembaga-lembaga kenegaraan yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan Negara.

Apapun yang dilakukan pemerintah dalam rangka melaksanakan tugas Negara sehingga pemerintah sering kali disebut sebagai representasi Negara. Pemerintah merupakan satu-satunya lembaga yang pada tingkat tertentu mampu menjaga dan menjamin sistem ketertiban dan penyediaan sarana dan prasarana sosial yang dibutuhkan oleh masyarakat bagi kepentingan aktivitas sosialnya (dalam Awang dan Mahendra Wijaya 2011;6).

6. Konsep Pemerintahan Desa

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa sebagaimana terdapat pada pasal 1 ayat (6) Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2005 Tentang Desa pada pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa Desa atau yang disebut nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada pasal 1 ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa, bahwa Pemerintah Desa atau yang disebut nama lain adalah Kepala Desa dan perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Dengan demikian Pemerintahan Desa adalah Kepala Desa beserta Perangkat Desa dan Badan permusyawaratan Desa (BPD). Kepala Desa pada dasarnya bertanggung jawab kepada masyarakat Desa yang dalam tata cara dan prosedur pertanggungjawabannya disampaikan kepada Bupati atau Walikota melalui Camat. Kepada Badan Permusyawaratan Desa, Kepala Desa wajib memberikan keterangan laporan pertanggungjawabannya dan kepada masyarakat menyampaikan informasi pokok-pokok pertanggungjawabannya namun tetap harus memberi peluang kepada masyarakat melalui Badan Permusyawaratan Desa untuk menanyakan dan/atau meminta keterangan lebih lanjut terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pertanggungjawaban dimaksud. Dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Bab IV pasal 11 Pemerintahan Desa terdiri dari Pemerintah Desa dan BPD.

7. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (dalam Sedarmayanti 2007) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan yang berorientasi pada standar hasil kinerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* (pelaksanaan dari sebuah tanggungjawab) artinya suatu pekerjaan lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Penilaian dari suatu pekerjaan menentukan kedudukan rasio pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi (Haynes dalam Sinambela, 2012:5).

Prawirosentono (dalam Pasolong 2016;176) mengatakan kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (dalam Pasolong 2016;176) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Weather dan Davis (2004:81) mengatakan bahwa kinerja dapat digambarkan sebagai : (a) apa yang dapat dicapai atas prestasi yang dilihat dan (b) kemampuan kerja atau, bekerja kemampuan dan tenaga.

Veithzal Rivai (2004:309) bahwa : “kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan”.

Bastian dalam Tangkilisan (2005:175) memberikan definisi mengenai pengertian kinerja organisasi sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi tersebut.

Menurut Bernadin (dalam Triton, 2007:80) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Ini menggambarkan pelaksanaan suatu bentuk

perbuatan, hasil yang memuaskan, dan keterampilan dalam melaksanakan suatu tuntutan.

Kinerja organisasi menurut Chaizi Nasucha (pasolong 2016 :177) mengemukakan kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Kemudian menurut Riva'I dan Basri (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok, dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok.

Menurut Rummler dan Brache (dalam Sudarmanto 2009:7) Kinerja Organisasi adalah suatu pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi yang terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

Kinerja dapat dilihat dalam 3 kriteria menurut Robbins (1996:75), yaitu :

a) Hasil-hasil tugas individual

Yakni menilai hasil tugas pegawai dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai

berdasarkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, dan periode waktu tertentu. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.

b) Perilaku

Perusahaan tentunya terdiri dari banyak pegawai baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

c) Ciri atau sifat

Yaitu bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat yang ada pada pegawai umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan orientasi pada standar hasil kinerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Keberhasilan dari sebuah kerja merupakan suatu sasaran yang ingin didapatkan oleh individu. Namun, proses untuk mendapatkan keberhasilan dari sebuah pekerjaan terdapat faktor yang bisa mempercepat atau memperlambat dalam mencapai hasil yang diharapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting untuk diketahui agar pencapaian dari suatu pekerjaan bisa didapatkan.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dari individu dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya :

- Kualitas dan kemampuan individu. Yaitu merupakan hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, dan kondisi fisik pegawai (individu). Kualitas dan kemampuan pegawai yang baik bisa didapatkan dari proses rekrutmen yang benar dan sesuai dengan standar penerimaan pegawai serta adanya pelatihan.
- Sarana pendukung. Yaitu hal yang berhubungan dengan sarana kerja. Dengan adanya sarana kerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja dari pegawai (individu) meningkat.

Dari penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja individu diatas, peneliti memaknai bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan faktor yang dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat bagaimana kinerja pegawai (individu) dan sangat penting untuk diketahui agar nantinya individu dalam bekerja dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang perlu untuk diperhatikan dalam pencapaian suatu pekerjaan.

c. Penilaian Kinerja

Teknik yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui penilaian (*appraisal*) motivasi pegawai untuk bekerja, mngembangkan kemampuan dimasa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangannya. Penilaian mengenai kinerja digunakan untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan tersebut (Simamora dalam Sinambela 2012:47).

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik dari kinerja (*performance feedback*) memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka dalam bekerja. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi kerja (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan. Evaluasi kerja menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi (Sinambela, 2012:47).

Unsur-unsur pelaksanaan kinerja yang dinilai dari Daftar Penilaian Pelaksanaan (DP3) menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS unsur-unsur yang dinilai ada 8 macam, yaitu:

1. Unsur Kesetiaan
Unsur kesetiaan merupakan unsur pertama yang harus dinilai. Kesetiaan tersebut diarahkan pada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah .
2. Unsur Prestasi Kerja
Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang personil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, prestasi kerja seseorang personil dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja.
3. Unsur Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang personil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
4. Unsur Ketaatan
Ketaatan merupakan kesanggupan seseorang personil untuk menaati segala peraturan yang berlaku, dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang
5. Unsur Kejujuran
Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia. Sikap ini merupakan gambaran ketulusan hati seseorang personil dalam

melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang serta tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

6. Unsur Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang personil untuk dapat bekerja secara bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

7. Unsur Prakarsa

Prakarsa merupakan kemampuan seorang personil untuk mengambil keputusan, langkah serta melaksanakannya sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah atasan.

8. Unsur Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang personil untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain, sehingga orang tersebut dapat digerakkan untuk melaksanakan tugas yang ada.

Penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh atasan mereka. Penilaian kinerja juga merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan hasil yang adil berdasarkan tingkat pekerjaan dan tingkat prestasi (Rao dalam Sinambela, 1996:1).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dimaknai bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dari proses kerja yang dilaksanakan yang berkaitan dengan standar dari pekerjaan yang telah ditentukan. Suatu pekerjaan harus dilakukan evaluasi agar dapat mengetahui seberapa besar pencapaian dari pekerjaan tersebut telah dilakukan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja menjadi penting untuk diperhatikan, mengingat bagus tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan akan dipengaruhi oleh tepat tidaknya metode penilaian yang dipilih dan diimplementasikan. Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang sangat penting, suatu organisasi

merancang program penilaian kinerja untuk memberikan informasi terkait pencapaian dari kinerja.

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Cumming dan Donald (dalam Sinambela, 2012:61) adalah :

- Untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluative atau yang memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai.
- Untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
- Untuk pengembangan berbagai karya lewat program-program yang telah dilaksanakan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:233) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai :

- ✓ Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- ✓ Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- ✓ Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- ✓ Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- ✓ Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.
- ✓ Standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dimaknai bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan dan sebagai bahan pengembangan bagi instansi yang bersangkutan.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk menggambarkan capaian yang diperoleh oleh suatu organisasi publik. Definisi indikator kinerja adalah ukuran kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam mahsun,2006:71).

Sjafrizal (2016:266) mengemukakan indikator kinerja pelaksanaan program dan kegiatan mempunyai beberapa unsur atau alat pengukur (*measurement*) yang sudah lazim digunakan oleh para perencana. Dalam hal ini Sjafrizal mengemukakan lima indikator kinerja organisasi yang dapat digunakan dalam menilai keberhasilan kinerja organisasi di suatu instansi atau daerah. Adapun kelima indikator kinerja organisasi tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Masukan (*input*), yaitu berbagai jenis sumber daya (faktor produksi) yang diperlukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan seperti, dana, tenaga, peralatan, bahan – bahan yang digunakan sangat beragam, kebanyakan masukan yang mudah dinilai adalah dalam bentuk uang (dana) dan jumlah serta kualitas tenaga yang digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang bersangkutan.
2. Keluaran (*output*), yaitu bentuk produk yang dihasilkan secara langsung baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat dihasilkan dari perencanaan program dan kegiatan yang direncanakan. Dari pengukuran keluaran ini akan dapat diketahui apakah suatu program dan kegiatan telah dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan spesifikasi yang telah direncanakan semula
3. Hasil (*Outcome*), yaitu seberapa jauh keluaran dari pelaksanaan program dan proyek dapat dimanfaatkan secara baik sehingga dapat memberikan sumbangan terhadap proses pembangunan daerah pada bidang terkait, perlu hati – hati dalam hal ini karena indikator hasil ini kelihatannya dicapai, tetapi belum tentu hasil (*outcome*) juga dapat tercapai bila keluaran tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Indikator hasil lebih penting bagi proses pembangunan karena menyangkut kepentingan masyarakat secara keseluruhan.
4. Manfaat (*Benefit*), yaitu keuntungan serta aspek positif lainnya yang dapat dihasilkan oleh program dan kegiatan yang bersangkutan bagi masyarakat dengan berfungsinya keluaran secara optimal, dengan kata lain manfaat menunjukkan hal yang diharapkan dapat dicapai bila keluaran dari program

dan kegiatan dapat berfungsi dengan baik dan optimal, misalnya peningkatan penyediaan lapangan kerja untuk masyarakat.

5. Dampak (*impact*), yaitu pengaruh positif maupun negatif yang dapat muncul bagi pembangunan dan masyarakat secara keseluruhan, baik dalam bentuk peningkatan pertumbuhan ekonomi, penurunan jumlah penduduk miskin, pengurangan tingkat kematian bayi, sebagai hasil dari berfungsinya keluaran dari program kegiatan bersangkutan secara baik. Perlu hati – hati dalam hal ini karena sering kali antara manfaat dan dampak kelihatan nya sangat mirip.

Dari penjelasan Sjafrizal diatas pengukuran kinerja organisasi dapat diukur apabila masyarakat mendapat kepuasan dari pelayanan dan pelaksanaan yang di berikan oleh birokrasi,mulai dari penyusunan agenda dan mencapai tujuan yang telah di sepakati bersama.

Penulis memilih menggunakan indikator tentang pengukuran kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Sjafrizal karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja daripada BPDdi Desa Jaya Kopah.

8. Konsep Badan Permusyawaratan Desa

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 20 ayat 3 menyatakan bahwa: Urusan Pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten/Kota diselenggarakan sendiri oleh Daerah Kabupaten/Kota atau dapat ditugaskan sebagai pelaksanaannya Kepada Desa. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa, pada pasal 11 juga menegaskan bahwa: Pemerintahan Desa terdiri dari Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Badan Permusyawaratan Desa, pada pasal 1 ayat (8) yang berbunyi: Badan Permusyawaratan Desa selanjutnya disingkat BPD adalah lembaga yang

merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan suatu lembaga yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat. Anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) terdiri dari ketua, wakil, sekretaris dan anggota Badan Permusyawaratan Desa. Masa jabatan anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) adalah 6 (enam) tahun dan dapat diangkat/diusulkan 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Jumlah anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) ditetapkan dengan jumlah ganjil, paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 11 (sebelas) orang, dengan memperhatikan luas wilayah, jumlah penduduk, dan kemampuan keuangan desa. Peresmian anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) ditetapkan dengan keputusan Bupati/Walikota dihadapan masyarakat dan dipandu oleh Pimpinan BPD yang terdiri 1 (satu) orang ketua, 1 (satu) orang wakil ketua, dan 1 (satu) orang sekretaris. Pimpinan Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dipilih dari dan oleh anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) secara langsung dalam rapat Badan Permusyawaratan Desa (BPD) yang diadakan secara khusus, Rapat pemilihan pimpinan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) untuk pertama kali dipimpin oleh anggota tertua dan dibantu oleh anggota termuda.

Adapun fungsi Badan Permusyawaratan Desa yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 lebih jelasnya diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Badan Permusyawaratan Desa sebagaimana terdapat dalam pasal 15 bahwa Badan Permusyawaratan Desa mempunyai fungsi menetapkan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat.

Sedangkan wewenang Badan Permusyawaratan Desa sebagaimana terdapat dalam pasal 16 Peraturan Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 1 tahun 2009 yaitu:

- a. membahas rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa;
- b. melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Desa dan Peraturan Kepala Desa;
- c. mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Kepala Desa;
- d. membentuk Panitia Pemilihan Kepala Desa;
- e. menggali, menampung, menghimpun, merumuskan dan menyalurkan aspirasi masyarakat;
- f. menyusun Tata Tertib BPD;
- g. memberikan pertimbangan atas pengangkatan dan pemberhentian Perangkat Desa lainnya;
- h. memberikan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah terhadap pembentukan, penghapusan atau penggabungan desa atau perubahan status desa menjadi kelurahan;
- i. memberikan pertimbangan kepada Kepala Desa mengenai perjanjian kerjasama yang menyangkut kepentingan desa.

Selanjutnya penjelasan Tugas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dijabarkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 110 Tahun 2016 tentang Badan Permusyawaratan Desa pada pasal 32 sebagai berikut:

- a. Menggali aspirasi masyarakat;
- b. Menampung aspirasi masyarakat;
- c. Mengelola aspirasi masyarakat;
- d. Menyalurkan aspirasi masyarakat;
- e. Menyelenggarakan musyawarah BPD;
- f. Menyelenggarakan musyawarah Desa;

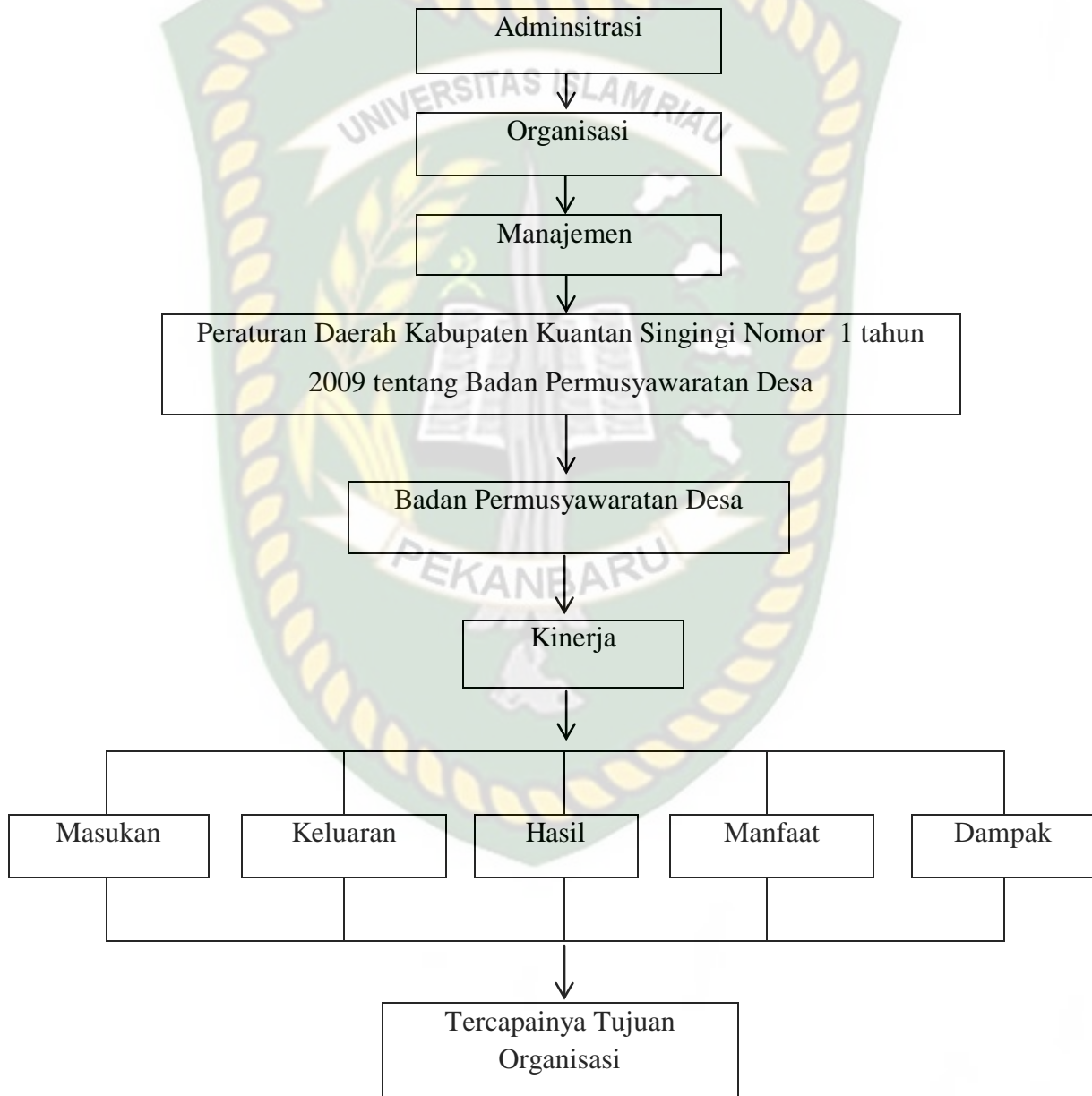
- g. Membentuk panitia pemilihan Kepala Desa;
- h. Menyelenggarakan musyawarah Desa khusus untuk pemilihan Kepala Desa antar waktu;
- i. Membahas dan menyepakati rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa;
- j. Melaksanakan pengawasan terhadap kinerja Kepala Desa;
- k. Melakukan evaluasi laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
- l. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan Pemerintah Desa dan lembaga Desa lainnya; dan
- m. Melaksanakan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Badan Permusyawaratan Desa dengan Kepala Desa memiliki kedudukan yang setara dalam Penyelenggara Pemerintahan Desa. Hubungan BPD dengan Pemerintah Desa adalah mitra, artinya antara BPD dan Kepala Desa harus bisa bekerjasama dalam melaksanakan Pemerintahan dan Pembangunan Desa.

B. Kerangka Pikir

Adapun variable dalam penelitian ini yaitu “Kinerja BPD”. Dan kerangka pikir dalam penelitian ini bisa dilihat pada bagan dibawah ini :

GAMBAR II.1 : Kerangka Pikir Analisis Kinerja BPD di Desa Jaya Kopah



Sumber : Modifikasi Penulis, 2018

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012;64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih belum didasari pada fakta-fakta yang relevan tetapi hanya berpandangan pada teori empiris. Maka hipotesis yang peneliti kemukakan dalam usulan penelitian ini adalah: “Diduga Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi kurang berjalan dengan baik, hal ini di sebabkan karena 10 tugas pokok BPD tidak terlaksana sepenuhnya dengan baik.

D. Konsep Operasional

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian dan untuk menetralsir kesalah pahaman dalam penelitian ini, maka penulis membuat konsep operasional sebagai berikut:

1. Administrasi merupakan rangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan kerjasama yang terarah dalam organisasi dengan memanfaatkan sarana/prasarana yang tersedia didalam organisasi guna mencapai satu atau beberapa tujuan secara efektif dan efisien.
2. Administrasi Publik merupakan sebagai proses kerja sama sekelompok orang dalam merumuskan, mengimplementasikan (melaksanakan) berbagai kebijakan dan program untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai tujuan negara secara efisien dan berkeadilan sosial.

3. Organisasi secara umum adalah keseluruhan aktivitas kerjasama yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi secara khusus dalam penelitian ini adalah Badan Permusyawaratan Desa (BPD).
4. Manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kinerja dari Badan Permusyawaratan Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Singingi.
5. Kinerja Organisasi adalah suatu pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi yang terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
6. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas – batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistim Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
7. Pemerintahan Desa adalah penyelenggara urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
8. Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.
9. Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut dengan nama lain,

selanjutnya disingkat BPD adalah lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

10. Masukan (*input*), yaitu berbagai jenis sumber daya (faktor produksi) yang diperlukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan seperti, dana, tenaga, peralatan, bahan – bahan yang digunakan sangat beragam, kebanyakan masukan yang mudah dinilai adalah dalam bentuk uang (dana) dan jumlah serta kualitas tenaga yang digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang bersangkutan.
11. Keluaran (*output*), yaitu bentuk produk yang dihasilkan secara langsung baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat dihasilkan dari perencanaan program dan kegiatan yang direncanakan. Dari pengukuran keluaran ini akan dapat diketahui apakah suatu program dan kegiatan telah dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan spesifikasi yang telah direncanakan semula
12. Hasil (*Outcome*), yaitu seberapa jauh keluaran dari pelaksanaan program dan proyek dapat dimanfaatkan secara baik sehingga dapat memberikan sumbangan terhadap proses pembangunan daerah pada bidang terkait, perlu hati – hati dalam hal ini karena indikator hasil ini kelihatannya dicapai, tetapi belum tentu hasil (*outcome*) juga dapat tercapai bila keluaran tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Indikator hasil lebih penting bagi proses pembangunan karena menyangkut kepentingan masyarakat secara keseluruhan.

13. Manfaat (*Benefit*), yaitu keuntungan serta aspek positif lainnya yang dapat dihasilkan oleh program dan kegiatan yang bersangkutan bagi masyarakat dengan berfungsinya keluaran secara optimal, dengan kata lain manfaat menunjukkan hal yang diharapkan dapat dicapai bila keluaran dari program dan kegiatan dapat berfungsi dengan baik dan optimal, misalnya peningkatan penyediaan lapangan kerja untuk masyarakat.
14. Dampak (*impact*), yaitu pengaruh positif maupun negatif yang dapat muncul bagi pembangunan dan masyarakat secara keseluruhan, baik dalam bentuk peningkatan pertumbuhan ekonomi, penurunan jumlah penduduk miskin, pengurangan tingkat kematian bayi, sebagai hasil dari berfungsinya keluaran dari program kegiatan bersangkutan secara baik. Perlu hati – hati dalam hal ini karena sering kali antara manfaat dan dampak kelihatannya sangat mirip.

E. Operasionalisasi Variabel

Operasional Variabel dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator, item penilaian, dan skala yang direncanakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat. Tujuan operasional variabel ini adalah menjelaskan mengenai konsep-konsep utama dalam penelitian ini dan pengelompokan item penelitian yang mana sebagai variabel penelitian adalah “Kinerja Badan Permusyawaratan Desa”, kemudian indikatornya dari Pendapat Sjafrizal (2016:16), dan Sub Indikator adalah dari Tupoksi BPD, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II.1 Operasional Variabel dari Analisis Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam Menyalurkan Aspirasi Masyarakat di Desa Jaya Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Menurut Rummler dan Brache (dalam Sudarmanto 2009:7) Kinerja Organisasi adalah suatu pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi yang terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.	Kinerja Badan Permusyawaratan Desa	1. Masukan (<i>Input</i>)	1. Suberdaya Pendukung (SDM, Uang) 2. Bahan-bahan dasar pendukung (sarana dan prasarana, teknologi)	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2. Keluaran (<i>Output</i>)	3. Menggali dan menampung aspirasi masyarakat. 4. Mengelola aspirasi masyarakat.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		3. Hasil (<i>Outcome</i>)	5. Hasil aspirasi masyarakat. 6. Tepat sasaran aspirasi yang disalurkan BPD.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		4. Manfaat (<i>Benefit</i>)	7. Manfaat kinerja BPD. 8. Pemanfaatan hasil.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		5. Dampak (<i>Impact</i>)	9. Kendala dalam menggali dan menyalurkan aspirasi masyarakat. 10. Dampak dalam pelaksanaan program.	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber: Data modifikasi penulis, 2018.

F. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 3 (tiga kategori) yaitu : Baik, Cukup Baik, dan Kurang Baik.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persentase, dengan terlebih dahulu menetapkan kategori ukuran

untuk penilaian setiap indikator. Untuk lebih jelasnya tentang kategori ukuran tersebut akan diuraikan dibawah ini :

▪ **Ukuran Variabel**

Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 67 - 100%.

Cukup Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 34 - 66%.

Kurang Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 1 - 33%.

• **Ukuran Indikator Variabel**

1. Masukan (input)

Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 67 - 100%.

Cukup Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 34 - 66%.

Kurang Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 1 - 33%.

2. Keluaran (output)

Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 67 - 100%.

Cukup Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 34 - 66%.

Kurang Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPDberada pada skala 1 - 33%.

3. Hasil (outcome)

Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 67 - 100%.

Cukup Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 34 - 66%.

Kurang Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPDberada pada skala 1 - 33%.

4. Manfaat (benefit)

Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPDberada pada skala 67 - 100%.

Cukup Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 34 - 66%.

Kurang Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPDberada pada skala1 - 33%.

5. Dampak (impact)

Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 67 - 100%.

Cukup Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPD berada pada skala 34 - 66%.

Kurang Baik :Apabila penilaian terhadap Kinerja BPDberada pada skala1 - 33%.