

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**ANALISIS KINERJA LEMBAGA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DESA (LPMD) DI DESA SUNGAI PUTIH KECAMATAN TAPUNG  
KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Administrasi Publik  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**Diah Sri Rezeky**

**NPM : 147110512**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**PEKANBARU**

**2018**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : DIAH SRI REZEKY  
NPM : 247110312  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang konferehensif.

Pekanbaru, 11 Februari 2019

Pembimbing I



Dr. Rosmayani, S.Sos., M.Si

Pembimbing II



Dr. Parjiyana, M.Si

Turut Menyetujui :  
Program Studi Administrasi Publik  
Ketua



Hendry Andry, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : DIAH SRI REZEKY  
NPM : 147110512  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat  
Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung  
Kabupaten Kampar

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relative telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 18 Februari 2019  
Sekretaris

Ketua

  
Nurmasari, S.Sos., M.Si

  
Drs. Parjiyana, M.Si

Anggota

  
Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si

Mengetahui,  
Wakil Dekan I,

  
H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DIAH SRI REZEKY  
NPM : 147110512  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administrative dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 18 Februari 2019

An. Tim Penguji  
Sekretaris

Ketua

  
Nurmasari, S.Sos., M.Si

  
Drs. Parjiyana, M.Si

Turut Menyetujui :

Wakil Dekan I

Program Studi Administrasi Publik  
Ketua,

  
H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

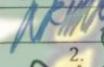
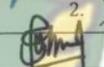
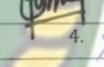
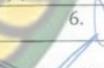
  
Hendry Andry, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 6222 /UIR-FS/Kpts/2018 tanggal 29 Desember 2018 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Senin tanggal 31 Desember 2018 jam 14.00-15.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Diah Sri Rezeky  
NPM : 147110512  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD ) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.  
Nilai Ujian : Angka : "79-83" ; Huruf : " B +"  
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda  
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Drs. Parjiyana, M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Eka Komalasari, S.Sos., M.Si	Anggota	4. X
5.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Anggota	5. X
6.	M. Faisal Amrillah, S.Sos., M.Si.	Notulen	6. 

Pekanbaru, 31 Desember 2018  
An. Dekan,

  
**H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si.**  
Wakil Dekan I Bid Akademik

**ANALISIS KINERJA LEMBAGA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DESA (LPMD) DI DESA SUNGAI PUTIH KECAMATAN TAPUNG  
KABUPATEN KAMPAR**

**ABSTRAK**

Diah Sri Rezeky

Kata kunci : Kinerja, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuisioner, wawancara dan data sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi serta dokumentasi. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah tipe deskriptif. Dimana tipe deskriptif untuk menggambarkan secara utuh kenyataan tentang kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Setelah data dikumpulkan, lalu dikelompokkan selanjutnya dipersentasikan untuk dianalisis secara deskriptif sesuai dengan penarikan suatu kesimpulan. Adapun dalam hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar” dengan indikator variabel kualitas kerja, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi, dapat dikategorikan cukup tinggi. Faktor penghambat kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa yaitu masih kurang dalam menjadi media komunikasi antar pemerintah dan masyarakat. Dengan demikian Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar telah terlaksana dengan cukup tinggi meskipun belum optimal, dengan harapan ada perbaikan untuk kedepannya guna mencapai visi dan misi Pemerintah Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

**THE ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF VILLAGE COMMUNITY  
EMPOWERMENT INSTITUTION (VCEI) IN SUNGAI PUTIH VILLAGE  
TAPUNG SUBDISTRICT KAMPAR REGENCY**

**ABSTRACT**

*Diah Sri Rezeky*

*Keywords: Performance, Village Community Empowerment Institution;*

*The research was to know and explain the performance of Village Community Empowerment Institution in Sungai Putih village Tapung subdistrict Kampar regency. The researcher used some data collection technique, such as primary data which was collected by using a list of interviews and secondary data which was collected by using observation and documentation. The data analysis technique was used is type descriptive. Where the descriptive type was used to describe the reality of the performance of village Community Empowerment Institution in Sungai Putih village Tapung subdistrict Kampar regency. After the data was collected, then grouped to be presented for analysing descriptively in accordance with the conclusion. The result of research was conducted by researcher entitle "The analysis of the performance of village Community Empowerment Institution in Sungai Putih village Tapung subdistrict Kampar regency" with the indicator variable work quality, initiative, ability, and communication, can be categorized high enough. The in habiting factor of village Community Empowerment Institution performance is still lacking in being a medium communication between the government and the community. Thus an analysis of the performance of village Community Empowerment Institution in Sungai Putih village Tapung subdistrict Kampar regency had been done well, although it had not been optimal. The researcher hope that there will be improvement in the future in order to achieve the vision and mission of Sungai Putih village Tapung subdistrict Kampar regency.*

## Persembahan

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah hirobbil'alamin...

Rasa syukur tiada henti kepada allah sang maha pemberi nikmat

Atas kenikmatan yang telah engkau beri kepadaku

Sehingga aku dapat menyelesaikan tugas akhir ini...

Dan hanya kuasa sang pemberi nikmat

Skripsi ini ku persembahkan kepada

Orang tua ku, papa Rudi Darmawan dan mama Siti Muslikatun, yang  
tiada henti mendoakan kesuksesanku dilam sujud-Nya

Ini merupakan sebagian dari kebahagiaan yang bisa aku berikan,  
doakan aku agar bisa lebih membahagiakan papa dan mama lebih dari  
ini.

Teruntuk temen – temen terimakasih telah memberikan semangat dari  
awal kuliah sampai akhir skripsi ini di ketik

Semoga kita dapat berjumpa kembli di lain waktu

Besar harapan saya semoga saya bisa menjadi pribadi yang berguna  
lebih dari

ini

Buat temen – temen yang belum selesai masa studinya, semangat  
karena tidak ada usaha yang mengkhianati hasil

Wassalam...

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah S.W.T karena atas rahmat dan hidayah-Nya serta nikmat islam yang telah memberikan kesehatan, kemudahan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”**.

Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan untuk junjungan alam Baginda Nabi Muhammad S.A.W dengan mengucapkan Allahumma sholli'ala tsaidina Muhammad Wa'ala ali tsayyidina Muhammad, Assalamu'alaika Ya Rasulullah. Yang telah memberikan suri tauladan serta pengajarannya, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Pada kesempatan yang baik ini, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan nasehat dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah menjadi motivator penulis untuk menyelesaikan studi.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang selalu turut memberikan pengarahannya kepada penulis dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Nurmasari, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Publik, yang juga turut memberikan motivasi serta membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Rosmayani, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu dan membagikan ilmunya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Drs. Parjiyana, M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan Penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau khususnya pada Program Studi Administrasi Publik, yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan mengarahkan serta memberikan dorongan serta arahan yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Staf, Karyawan/Karyawati Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis

menyelesaikan segala urusan administrasi mengenai keperluan penulis yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.

9. LPMD Desa Sungai Putih yang telah menerima penulis dengan tangan terbuka dan bersedia menjadi objek penelitian penulis serta memberikan informasi seputar kegiatan Kinerja LPMD.
10. Kepala Desa Sungai Putih beserta Pejabat Struktural yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian serta memberikan informasi yang akurat serta respon yang sangat baik.
11. Kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Rudi Darmawan dan Ibunda Siti Muslikatun yang telah memberikan semangat dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Islam Riau.
12. Keluarga Besar AP F Angkatan 2014 yang selama ini menjadi teman seperjuangan satu kelas dalam menyelesaikan Studi di Universitas Islam Riau, khususnya Ardy Suhandi, S.AP. Siti Kurniasih, S.AP. Vimma Rizkika, S.AP. Rizki Alaika, Annisa Tarigan, S.Pd, Tika Yn, S.Pd, Anna Ivai Kesia.

Penulis bermohon dan berdo'a kepada yang maha kuasa semoga jasa baik mereka semua dibalas dengan rahmat dan pahala yang setimpal serta mendapatkan kebaikan di dunia dan akhirat kelak. Aaamiin.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari Kesempurnaan, namun dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu, penulis sudah berupaya semaksimal mungkin mengerahkan tenaga dan pikiran

penulis untuk membuat skripsi ini dengan sebaik mungkin. Setiap Bab per bab dalam skripsi ini Insya Allah sudah sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah dan ketentuan sistematika yang telah ditetapkan oleh fakultas. Terlepas dari itu, kritik dan saran yang bersifat positif penulis harapkan dari semua pihak guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap kepada seluruh pihak yang bersangkutan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, khususnya bagi penulis dan umumnya untuk pembaca yang budiman. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 6 Desember 2018  
Penulis,

Diah Sri Rezeky



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	13
1. Tujuan Penelitian .....	13
2. Kegunaan Penelitian.....	13
<b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR</b>	
A. Studi Kepustakaan.....	14
1. Konsep Administrasi.....	15
2. Konsep Organisasi .....	21
3. Konsep Manajemen.....	23
4. Konsep Kinerja.....	25

5. Konsep Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa .....	33
B. Kerangka Pikir .....	35
C. Konsep Operasional .....	36
D. Operasional Variabel.....	37
E. Teknik Pengukuran .....	38
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel .....	42
D. Teknik Penarikan Sampel .....	43
E. Jenis dan Sumber Data.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	46
H. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	46
<b>BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Desa Sungai Putih .....	48
1. Sejarah Desa Sungai Putih .....	49
2. Keadaan Geografis Desa Sungai Putih .....	49
3. Kondisi Pemerintahan Desa Sungai Putih .....	50
4. Tugas dan Fungsi Pemerintah Desa Sungai Putih.....	51
B. Kependudukan.....	54
C. Sumber Daya Pemerintah Desa Sungai Putih .....	56

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Identitas Responden .....	57
1. Jenis Kelamin .....	58
2. Tingkat Pendidikan .....	59
3. Tingkat Usia .....	60
B. Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar .....	60
1. Kualitas Kerja .....	61
2. Inisiatif .....	64
3. Kemampuan .....	67
4. Komunikasi .....	70
C. Faktor Penghambat Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar	76
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Jumlah Penduduk di Desa Sungai Putih.....	6
I.2 Profil Pejabat Struktural LPMD Desa Sungai Putih Tahun 2018.....	8
II.1 Konsep Operasional Variabel Penelitian tentang Kinerja LPMD.....	39
III.1 Populasi dan Sampel Penelitian .....	44
III.2 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian.....	48
IV.1 Jumlah Penduduk Desa Sungai Putih Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
IV.2 Data Mata Pencaharian Penduduk Desa Sungai Putih.....	55
IV.3 Distribusi Nama dan Pendidikan Pegawai Pemerintahan Desa Sungai Putih...55	
IV.4 Distribusi Jumlah Pegawai Pemerintah Desa Sungai Putih .....	56
IV.5 Sarana dan Prasarana Kantor Desa Sungai Putih.....	57
V.1 Distribusi Identitas Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
V.2 Distribusi Identitas Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan...59	
V.3 Distribusi Identitas Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Usia.....	60
V.4 Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Tentang Indikator Kualitas Kerja.62	
V.5 Distribusi Tanggapan Masyarakat Tentang Indikator Kualitas Kerja.....	63
V.6 Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Tentang Indikator Inisiatif.....	65
V.7 Distribusi Tanggapan Masyarakat Tentang Indikator Inisiatif .....	66
V.8 Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Tentang Indikator Kemampuan....68	
V.9 Distribusi Tanggapan Masyarakat Tentang Indikator Kemampuan .....	69
V.10 Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Tentang Indikator Komunikasi.....71	
V.11 Distribusi Tanggapan Masyarakat Tentang Indikator Komunikasi .....	72
V.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Analisis Kinerja LPMD .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Kerangka Pikir Penelitian Tentang Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....	36
IV.1 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Pertanyaan Kuisisioner Tentang Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....	83
2. Daftar Pertanyaan Wawancara Tentang Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....	99
3. Data Telly Responden Penelitian Tentang Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....	100
4. Dokumentasi Penelitian Tentang Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....	102
5. Surat Keputusan Dekan Fisipol UIR Nomor 059/UIR-Fs/Kpts/2018 Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa.....	107
6. Surat Keterangan Dari Kepala Desa Sungai Putih Nomor 99/DS-SP/SK/2018 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data Untuk Skripsi.....	108

## PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Konferehensif yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diah Sri Rezeky  
NPM : 147110512  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Atas naskah yang di daftarkan pada Ujian Konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 6 Desember 2018

Diah Sri Rezeky

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang tergolong penduduknya banyak dan wilayah kekuasaannya luas. Sebagai negara yang menyanggah status negara berkembang, Indonesia punya tekad untuk mensejahterakan seluruh rakyatnya dari Sabang sampai Merauke, dari Pusat hingga Pelosok tanah air, dan dari wilayah perkotaan hingga wilayah perdesaan.

Siagian (dalam Wirman Syafri 2012:9) mendefinisikan Administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Suatu organisasi yang berjalan dengan baik dan lancar dalam mencapai tujuan harus didukung dengan berbagai macam potensi serta pengelolaan sumberdaya-sumberdaya organisasi secara teratur dan benar.

Organisasi Menurut Money (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.

Manajemen menurut Siagian (dalam Hendry Andry 2015:12) adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dalam hal ini, jika tujuan yang ingin dicapai memperoleh hasil yang diharapkan, maka dibutuhkan amunisi atau sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Sehingga usaha-usaha yang dilakukan tidak mengkhianati hasil serta dapat dikatakan efektif dan efisien. Kinerja yang baik biasanya dilakukan oleh orang yang benar-benar ahli dibidang tersebut (spesialisasi).

Dalam pelaksanaan administrasi, organisasi merupakan suatu wadah dimana administrasi dijalankan sesuai tugas dan fungsinya. Pada hakikatnya, negara merupakan sebagai organisasi yang didalamnya tidak terlepas dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tersebut tentunya harus jalan beriringan antara kepala dan ekor, artinya pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus bekerja sama dalam satu misi, guna tercapai tujuan yang diinginkan.

Selain dari pada itu, pemerintah daerah juga harus meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan pembangunan, keadilan, keistimewaan dan ciri khas suatu daerah tersebut dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Luasnya wilayah indonesia menjadi salah satu alasan adanya keharusan dalam menata administrasi pada suatu wilayah terkecil atau yang disebut dengan Desa.

Kinerja menurut Bacal (2004:39) merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:60) ada tiga faktor utama, yaitu kemampuan individu melakukan pekerjaan, usaha yang dilakukan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai akan meningkat jika seluruh komponen itu ada bersama pegawai, dan kinerja pegawai akan menurun jika satu, dua atau seluruh faktor tersebut kurang atau tidak ada.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi pada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Menurut Undang-Undang No 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, Desa adalah daerah otonom pemerintahan level terendah yang di beri wewenang untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan potensi budaya dan adat istiadat yang dimiliki oleh desa itu sendiri. Sejalan dengan Undang-Undang tersebut maka sistem pemerintahan desa Sungai Putih menganut sistem pemerintahan yang ditetapkan dalam undang-undang.

Implementasi Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa telah memberikan ruang demokratisasi dalam tata kelola pemerintahan desa. Adanya desentralisasi kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah desa berdampak terhadap percepatan pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Pemerintah desa memiliki kewenangan dalam mengelola apa yang mereka miliki untuk kesejahteraan masyarakat setempat.

Desa merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah pusat untuk mencapai tujuan dari sebuah pembangunan. Undang – Undang Nomer 6 Tahun 2014 tentang desa memberika peluang kepada desa berupa kewenangan yang lebih luas untuk mengelola pembangunan secara mandiri dan demokratis, termasuk kebebasan dalam melibatkan masyarakat dalam semua proses baik dalam pengambilan keputusan bersekala desa maupun perencanaan dan pembangunan desa.

Suatu perencanaan pembangunan tidak dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan atau aspirasi masyarakat apabiladalam

manajemen perencanaan pembangunan tersebut tidak mengoptimalkan partisipasi masyarakat menurut Conyestr (1981: 154-155), terdapat tiga (3) alasan utama mengapa partisipasi masyarakat dalam perencanaan mempunyai sifat yang sangat penting yakni:

- Partisipasi masyarakat merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan dan sikap masyarakat setempat
- Masyarakat akan lebih mempercayai program kegiatan pembangunan apabila mereka dilibatkan dalam persiapan dan perencanaannya, karena mereka akan lebih mengetahui seluk beluk program kegiatan dan akan mempunyai rasa memiliki program kegiatan tersebut.
- Mendorong partisipasi umum karena akan timbul anggapan bahwa merupakan suatu hak demokrasi apabila masyarakat melibatkan dalam pembangunan

Kehadiran Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) dinilai sangat penting guna mendukung penyelenggaraan pemerintah desa dalam pemberdayaan masyarakat, selain itu melalui LPMD masyarakat juga diharapkan dapat terlibat dalam berbagai kegiatan perencanaan pembangunan desa, oleh karena itu LPMD harus mampu meningkatkan kinerja agar dapat memberikan manfaat secara langsung bagi pembangunan desa maupun masyarakatnya.

Desa Sungai Putih adalah nama suatu wilayah/desa yang berada di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Desa Sungai Putih ini merupakan Ex. Transmigrasi angkatan tahun 1989 baik untuk penduduk lokal maupun penduduk yang berasal dari pulau Jawa. Desa ini mulai terbentuk pada tahun 1989 melalui program pemerintahan yaitu

Transmigrasi Pribumi Kelapa sawit dari daerah Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur, serta transmigrasi lokal.

Penduduk yang berdomisili di Desa Sungai Putih pada umumnya adalah orang suku Jawa (70%), suku Melayu (20%), dan suku Minang (10%). Seluruh penduduk desa Sungai Putih 90% beragama Islam, dan 10% beragama Kristen. Berdasarkan data yang tertera pada Dokumen RPJMdes 2015-2020 desa sungai putih, jumlah penduduk di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar berdasarkan jenis kelamin adalah :

**Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Jenis Kelamin	Jiwa
1	Laki – Laki	1.275
2	Perempuan	1.230
<b>Jumlah</b>		<b>2.505</b>

Sumber : RPJMDesa Tahun 2018.

Dari tabel diatas, dapat dilihat desa Sungai Putih memiliki 652 Kepala keluarga dan berjumlah 2.505 jiwa yang terdiri dari laki – laki 1.275 jiwa dan perempuan 1.230 jiwa. Adapun daftar desa yang ada di kecamatan tapung berjumlah 25 desa, antara lain: Desa Air Terbit, Batu Gajah, Bencah Kelubi, Gading Sari, Indra Sakti, Indrapura, Karya Indah, Kijang Rejo, Kinantan, Muara Mahat Baru, Mukti Sari, Pagaruyung, Pancuran Gading, Pantai Cermin, Pelambaian, Petapahan, Petapahan Jaya, Sari Galuh, Sungai Agung, Sungai Lembu Makmur, Sungai Putih, Sibuk, Sumber Makmur, Tanjung Sawit, dan Desa Tri Manunggal.

Implementasi Undang – Undang No 5 tahun 2014 tentang desa telah memberikan ruang demokrasi dalam tatakelola pemerintahan desa. Adanya desentralisasi kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah desa berdampak kepada percepatan kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah desa berdampak kepada percepatan pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Pemerintah desa memiliki wewenang dalam mengelola apa yang mereka miliki untuk kesejahteraan masyarakat setempat. Desa merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah pusat untuk mencapai tujuan dari sebuah pembangunan.

Undang – Undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa memberikan peluang kepada desa berupa kewenangan yang lebih besar dan lebih luas untuk mengelola pembangunan secara mandiri dan demokratis, termasuk kebebasan dalam melibatkan masyarakat dalam semua proses baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pembangunan desa.

Kehadiran Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) dinilai sangat penting guna mendukung penyelenggaraan pemerintah desa dalam pemberdayaan masyarakat dalam bidang pembangunan desa. Tugas utama LPMD adalah membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan urusan pembangunan, sosial kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Selain LPMD, masyarakat juga diharapkan dapat terlibat dalam berbagai kegiatan perencanaan pembangunan desa. Oleh karena itu, LPMD harus mampu meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan manfaat secara langsung bagi pembangunan desa maupun masyarakatnya. Mahsun (2013:25) mengungkapkan kinerja adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

**Tabel I.2 : Profil Pejabat Struktural LPMD Desa Sungai Putih Tahun 2018.**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Perkerjaan
1	Drs. AH. Durori	Ketua umum	S1	Swasta
2	Miskun	Ketua I	SMP	Petani
3	Nuriana	Ketua II	SMP	IRT
4	Syafi'i	Sekretaris	SMA	Petani
5	Syarjudin	Bendahara	SD	Petani
6	Muchlas	Seksi agama	SMP	Petani
7	Irwandi	Seksi pendidikan pemuda dan olahraga	SMA	Peg BUMN
8	Soeprat	Seksi kesehatan & kesejahteraan sosial	SMA	PNS
9	Askarman	Seksi ekonomi dan koperasi UKM	SMA	Swasta
10	Kamin	Seksi keamanan ketertiban masyarakat dan hukum	SMP	Swasta
11	Aida wisrilila	Seksi kesenian budaya dan adat istiadat	SPG	PNS
12	Barnawi	Seksi lingkungan hidup dan kelestarian lingkungan	SMP	Petani
13	Umiatun	Seksi pemberdayaan perembuan & PKK	SMP	IRT

*Sumber:* Data Penelitian, 2018.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh lembaga pemberdayaan masyarakat desa berdasarkan data RPJM Desa antara lain yaitu :

1. Rendahnya sumber daya manusia dan pendidikan dikalangan masyarakat dalam berbagai bidang usaha. Hal ini disebabkan oleh karena kapasitas SDM masyarakat petani yang belum cukup baik.
2. Rendahnya sumber daya manusia dan pendidikan dikalangan masyarakat dalam bidang pertanian. Hal ini disebabkan oleh karena kapasitas SDM masyarakat petani yang belum cukup baik.

Dari permasalahan yang dihadapi oleh LPMD diatas, LPMD sendiri telah melakukan tindakan untuk mengatasi masalah tersebut, yakni berupa menyusun program pelatihan pertanian terpadu bagi masyarakat desa didalam RPJM, RKP, dan APBD. Dalam pengkajian tindakan pemecahan masalah tersebut, tidak hanya pihak LPMD saja yang bertindak, tetapi juga harus ada peran masyarakat, yaitu masyarakat petani secara mandiri harus melakukan upaya-upaya peningkatan kapasitasnya melalui penyerapan informasi dari berbagai sumber.

Adapun program kerja LPMD Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2015-2020 antara lain yaitu :

1. Pelatihan usaha ekonomi, pertanian, perikanan, dan peternakan.
2. Pelatihan pertanian terpadu bagi masyarakat desa.
3. Pelatihan teknologi tepat guna.
4. Pelatihan, pendidikan dan penyuluhan kepala desa beserta perangkat desa.
5. Peningkatan kapasitas masyarakat, yakni dengan bimbingan dan penataran lainnya bagi masyarakat desa.

Berdasarkan dari kelima program kerja LPMD Desa Sungai Putih Tahun 2015-2020 diatas, belum ada satu pun dari kelima program kerja LPMD Sungai

Putih tersebut yang sudah dijalankan. Hal ini terjadi karena LPMD sungai putih lebih fokus terhadap program desa yaitu program jum'at bersih dan pemberdayaan perempuan seperti pelatihan kuliner kreatif dan pelatihan menjahit.

Adapun Visi LPMD Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar adalah : “Terwujudnya Kemandirian LPMD Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Desa Dalam Memberdayakan Masyarakat Menuju Terwujudnya Masyarakat Yang Mandiri Dan Berdaya.”

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2007 Tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan, LPMD mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Menyusun rencana pembangunan yang partisipatif.
2. Menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat.
3. Melaksanakan dan mengendalikan pembangunan.
4. Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan.
5. Menanamkan dan memupukan rasa persatuan dan kesatuan masyarakat.
6. Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat.
7. Melestarikan dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif.
8. Menjadi media komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah dan antar masyarakat itu sendiri.
9. Memberdayakan dan menggerakkan potensi pemuda dalam pembangunan.
10. Memberdayakan peran wanita dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga.

Dalam melakukan tugas dan fungsinya, lembaga kemasyarakatan atau yang disebut Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) dibantu oleh kader pemberdayaan masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Lembaga Pemberdayaan Masyarakat juga memiliki hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 sebagai berikut :

- Hubungan kerja Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan dengan kelurahan bersifat konsultatif dan koordinatif.

- Hubungan kerja Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan dengan Lembaga Kemasyarakatan lainnya di Kelurahan bersifat koordinatif dan konsultatif.
- Hubungan kerja Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan dengan pihak ketiga di kelurahan bersifat kemitraan.

Permasalahan yang banyak dialami oleh LPMD ditingkat asosiasi LPMD kabupaten/kabupaten ialah tidak semua lurah atau kepala desa dapat dan mau memberdayakan LPMD. Adapun permasalahan umum yang dihadapi di bidang kelembagaan desa (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa) berdasarkan RPJM Desa Sungai Putih yaitu antara lain:

1. Masih rendahnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dari kelembagaan yang ada di desa.
2. Tingkat pertemuan atau rapat koordinasi yang masih kurang.
3. Belum tersusunnya rencana kegiatan atau program kerja secara jelas.
4. Belum adanya buku pedoman tentang kelembagaan desa.

Berdasarkan permasalahan diatas, adapun fenomena yang peneliti temui dilapangan mengenai LPMD di desa sungai putih adalah sebagai berikut:

1. LPMD kurang menjadi wadah yang menampung segala aspirasi masyarakat dalam pembangunan fisik maupun non-fisik.
2. Kurangnya hasil yang dicapai LPMD selama menjalankan tujuan organisasinya.
3. Pembangunan yang terlaksana masih belum sesuai dengan rencana yang telah disepakati dalam musrembangdes di tingkat desa, melainkan dari kewenangan desa serta berdasarkan atas usulan masyarakat.
4. LPMD kurang berperan dalam pengendalian, pendayagunaan, dan pengembangan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam dengan memperhatikan lingkungan hidup.
5. Ketidak ikut sertaan LPMD dalam pemberdayaan hak politik masyarakat.

Berdasarkan fenomena diatas, hal inilah yang membuat peneliti menjadi tertarik untuk meneliti permasalahan ini. Karena peneliti menilai hal ini sangat penting untuk diteliti dan membuat penasaran bagaimanakah sesungguhnya kinerja LPMD tersebut bisa memadai dan bisa handle tugas yang diembannya ini. Ukuran mengenai baiknya kinerja tidak hanya berdasarkan kedisiplinan tetapi juga karena banyak faktor. Oleh sebab itu, jika didasarkan dengan fenomena dan permasalahan diatas, maka peneliti tertantang untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : **“Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Pasolong, 2016:175).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka terlihat jelas bahwa penelitian ini mengarah pada kinerja organisasi, karena Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) tergolong daripada sebuah organisasi. Maka dari itu, rumusan masalah yang peneliti tarik dalam penelitian ini adalah:

*“Bagaimanakah Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?”.*

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja LPMD di desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam melakukan tugas pokok dan fungsi pada LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang Administrasi publik yang di pelajari dalam dunia perkuliahan.
2. Manfaat praktis, sebagai sumbangan pemikiran terutama bagi pemerintah daerah Kabupaten Kampar khususnya Kecamatan Tapung Desa Sungai Putih dalam melaksanakan pembangunan daerah/desa.
3. Manfaat akademis, sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### D. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah atau suatu penelitian diperlukan adanya konsep landasan atau pedoman sebagai dasar untuk mengemukakan dan memahami permasalahan penelitian agar tidak terjadi kesalah-pahaman dalam sebuah penelitian.

Selanjutnya dalam upaya mewujudkan cita-cita Indonesia sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu “Mensejahterakan Kehidupan Bangsa”, maka sebuah Negara perlu dikelola secara serius dan juga secara berkala dengan sebuah manajemen yang jelas. Ketika berbicara mengenai manajemen, tentu sangat identik dengan Negara Indonesia yang menganut sistem desentralisasi dalam mengatur dan mengelola pemerintahannya. Hal ini sangat dibutuhkan dalam sebuah manajemen, karena jika pengelolaannya tidak baik, maka peningkatan kesejahteraan tidak akan terwujud sesuai dengan harapan yang direncanakan.

Selanjutnya dapat dilihat konsep teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan akan diuraikan beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini. Karena penelitian ini membahas tentang sistem pemerintahan atau menyangkut tentang organisasi publik. Dan tentunya didalam sistem pemerintahan tidak terlepas dari yang namanya manajemen. Manajemen berkembang dan hidup layaknya sebuah

sistem. Manajemen hadir dengan peran yang melekat sebagai penyatu semua unsur tersebut. Dikarenakan sebuah sistem yang baik tidak akan terwujud tanpa bersatunya semua unsur-unsur tersebut. Dan berikut adalah penjelasan beberapa unsur dalam manajemen, antara lain:

### 1. Konsep Administrasi

Secara etimologis, Syafri (2012:3) mengemukakan bahwa administrasi berasal dari bahasa latin, terdiri dari *ad* dan *ministrate*, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”, serta *administration* yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintahan, serta pengelolaan”.

Dahulu, pengertian dan pandangan terhadap administrasi sangatlah sempit. Namun seiring berjalannya waktu, ilmu administrasi semakin maju dan berkembang, baik fokus maupun lokusnya.

Siagian (dalam Syafri 2012:9) juga mengatakan bahwa Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemudian, Waldo (dalam Zulkifli 2005:19) juga mengatakan bahwa administrasi adalah suatu bentuk upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasional tinggi.

Selanjutnya, menurut Zulkifli (2005:16) konsep administrasi diidentikkan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis. Dalam studi administrasi dikonsepskan menjadi dua, yaitu :

a. Administrasi dalam arti sempit

Pada konteks ini administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya.

b. Administrasi dalam arti luas

Pada konteks ini mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah yang telah disepakati sebelumnya.

Selain dari pada itu, dalam pengertian luas administrasi bisa dilihat dari 3 sudut pandang, sehingga menghasilkan 3 pengertian menurut sudut pandangnya masing-masing oleh Anggara (2012:20) yaitu :

- a. Dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses pemikiran, pengaturan, penentuan tujuan hingga pelaksanaan kerja sehingga tujuan yang dimaksud akan tercapai.
- b. Dari sudut fungsi, administrasi merupakan keseluruhan aktivitas yang seara sadar dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang yang berfungsi sebagai administrator atau pemimpin. Dalam kegiatan tersebut terdapat berbagai macam tugas (fungsi) kerja, misalnya tugas perencanaan, tugas mengorganisasi, tugas menggerakkan, tugas mengawasi, dan sebagainya.
- c. Dari sudut pandang kelembagaan, administrasi ditinjau dari manusia-manusia, baik secara perseorangan maupun kolektif yang menjalankan kegiatan-kegiatan guna mencapai hasil, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari ketiga definisi diatas, maka timbul sebuah pertanyaan, siapakah orang-orang yang dimaksud dalam administrasi luas?

Adapun orang-orang pengisi organisasi yang dimaksud dalam 3 definisi diatas menurut Anggara (2012:21) adalah sebagai berikut :

- a. Administrator : Orang yang menentukan dan mempertahankan tujuan
- b. Manager : Orang yang langsung memimpin pekerjaan kearah tercapainya hasil yang nyata

- c. Pembantu Ahli (*staf*) : Terdiri atas para ahli dalam setiap bidang, selaku penasehat (*brain-trust*) dan berfungsi dibidang karya
- d. Karyawan : Para pelaksana dan pekerja yang digerakkan oleh manajer untuk bekerja, guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dilihat dari defenisi diatas administrasi dapat diartikan sebagaikeseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Hal diatas membukakan mata kita untuk lebih melihat terhadap administrasi dan menunjukkan bahwa administrasi tidak hanya sebatas proses ketik-menetik surat, catat-mencatat atau arti sempit lainnya. Dan ketika diperhatikan lebih seksama, sangat terlihat bahwa administrasi tidak hanya hadir sebagai sebuah proses sederhana yang mudah untuk disepelekan secara legalitas. Karena, teramat sangat spesifik pembahasan administrasi secara meluas dan mencakup semua unsur yang ada didalamnya, baik dari sumber daya manusianya maupun dari sumber daya organisasi lainnya, dimana semua sumber daya organisasi itu biasa dikenal dengan istilah 6M, seperti yang tertera dalam buku yang ditulis oleh Zulkifli dan Nurmasari (2015), antara lain :

- a. *Man*, yaitu Manusia. Dalam organisasi, manusia dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). SDM adalah sumber utama yang sangat menentukan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Apabila SDM didalam suatu organisasi tersebut berkualitas, maka kehidupan organisasi itu pun akan berkualitas.
- b. *Money*, yaitu Uang. Uang yang dimaksud disini adalah sumber kekuatan utama kedua setelah manusia. Karena segala pergerakan yang dilakukan didalam organisasi sangat tidak terlepas dari kebutuhan financial.

- c. *Method*, yaitu Metode atau Cara. Cara yang dimaksud disini adalah segala macam jalan, taktik, strategi dalam menciptakan sebuah organisasi tersebut menjadi sangat produktif dan berkelanjutan.
- d. *Machine*, yaitu Mesin. Mesin yang dimaksud disini merupakan perangkat-perangkat keras dalam organisasi yang membantu kelancaran pergerakan sebuah organisasi, dan tentunya membuat kinerja lebih praktis, ekonomis, efektif dan efisien.
- e. *Material*, yaitu Bahan atau Alat. Bahan atau alat ini berfungsi sebagai sesuatu yang akan diolah, dibuat, dikerjakan, diproses dan dihasilkan. Bahan inilah yang akan dikerjakan oleh manusia, yang diperoleh menggunakan uang dan akan dikerjakan menggunakan mesin. Bahan yang dimaksud disini adalah bahan baku atau bahan pokok dalam organisasi dan semua perangkat lunak selain mesin yang berupa perangkat keras.
- f. *Market*, yaitu Pasar. Dalam organisasi public, market akan terealisasi dengan sendirinya dalam bentuk opini masyarakat atau unsur kepentingan. Sementara dalam organisasi privat atau bisnis, market benar-benar diartikan sebagai pasar untuk tempat akhir dalam pemasaran produk.

6M diatas merupakan landasan utama untuk sebuah administrasi yang baik dalam menempatkan diri ditengah-tengah birokrasi pemerintahan secara menyeluruh maupun pemerintahan yang terkecil sekalipun yakni pemerintah desa, seperti di Desa Sungai Putih.

Administrasi terbagi menjadi 2 yaitu adminstrasi public dab administrasi bisnis. Administrasi publik (public administration) merupakan suatu bahasan ilmu sosial yang mempelajari tiga elemen penting dalam kehidupan negara yang meliputi lembaga eksekutif, legislative dan yudikatif, serta hal-hal yang berkaitan dengan public yang meliputi kebijakan public, manajemen public, administrasi pembangunan, tujuan negara, dan etika yang mengatur penyelenggaraan Negara.

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat terkait definisi administrasi publik. Seperti pendapat menurut Siagian (dalam Andry 2015:14) bahwa Administrasi Publik adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara.

Kemudian Chandler dan Plano (dalam Keban, 2014:3) juga berpendapat bahwa administrasi public adalah proses dimana sumber daya dan personil public memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari unsur-unsur (selain perkembangan ilmu administrasi public itu sendiri) yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi Publik, yang ada pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
- b. Manajemen Publik, yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran public, dan manajemen sumber daya manusia.
- c. Implementasi, yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan public dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintah dan etika birokrasi.

Tidak hanya itu, Wilson (dalam Syafie 2012) juga mengemukakan bahwa administrasi public adalah urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintahan ialah melaksanakan pekerjaan public secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat.

Kemudian menurut D.Waldo (dalam Syafri 2012:21) administrasi public adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk mencapai tujuan pemerintahan.

Jadi, dapat disimpulkan batasan administrasi publik diatas tergambar bahwa konsep administrasi dalam mencapai keseluruhan aktivitas kerjasama

antara dua orang atau lebih untuk menyelesaikan aktivitas pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan bernegara yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Konsep Organisasi

Organisasi merupakan salah satu unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah atau tempat pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai macam aktivitas untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan komitmen tertentu.

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian mengenai organisasi. Seperti pengertian organisasi menurut Malinowski (dalam Mulyadi 2015:5 ) yaitu Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas – tugas atau tugas umum, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi, dan patuh pada peraturan. Walaupun Malinowski tidak menyebutkan untuk apa bergoorganisasi, tetapi dapat disimpulkan bahwa kelompok orang yang berkerja sama itu adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Pettes (2005:35) Organisasi adalah sekumpulan individu yang berkerja sama untuk mencapai tujuan dan unsur – unsurnya meliputi :

- Suatu organisasi terbentuk dari sejumlah orang atau individu
- Organisasi dirancang atau dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu
- Dalam organisasi terdapat suatu stuktur formal yang memungkinkan terjadinya komunikasi dan kolaborasi
- Dalam organisasi terdapat bagian kerja yang di rancan untuk mengalokasikan tanggung jawab, baik dalam penyusunan kebijakan, baik dalam mengendalikan kegiatan yang dikerjakan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Mooney (dalam Mulyadi :2015) Organisasi timbul bilamana orang – orang bergabung dalam usaha mereka dalam mencapai tujuan bersama.

Selain dari pada itu, Siagian (2003:6) juga menyatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/sekelompok orang byang disebut bawahan.

Organisasi dalam arti dinamis berarti memandang organisasi sebagai suatu organ yang hidup, sduatu organisme yang dinamis.Artinya memandang suatu organisasi tidak hanya dari segi bentuk dan wujudnya tetapi juga melihat dari segi isinya. Isi daripada organissi itu adalah sekelompok orang- orang yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain organisasi dalam kata dinamis berarti menyoroti aktivitas atau kegiatan yang ada dalam organisasi, serta segala macam aspek yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan yang hendak dicapai.

Pada hakikatnya, dalam pengertian organisasi diatas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang pertama :

- Organisasi dipandang sebagai wadah atau sebagai alat yang berarti :
  1. Organisasi sebagai alat pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya,
  2. Organisasi merupakan wadah dari sekelompok orang (*group of pople*) yang mengadakan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama,
  3. Organisasi sebagai wadah atau tempat dimana administrasi dan manajemen dijalankan yang memungkinkan adminitrasi dan manajemen itu bergeraksehingga memberi bentuk pada administrasi dan manajemen.

- Organisasi dipandang sebagai jaringan dari hubungan kerja yang bersifat formal seperti yang tergambar dalam satu bagan dengan mempergunakan kotak-kotak yang beraneka ragam. Kotak-kotak tersebut memberikan gambaran-gambaran tentang kedudukan atau jabatan yang harus diisi oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan sesuai dengan fungsi masing-masing.
- Organisasi dipandang sebagai hirarki kedudukan atau jabatan yang ada yang menggambarkan secara jelas tentang garis wewenang, garis komando, dan garis tanggung jawab.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk bisa tetap mempertahankan keberlangsungan hidup sebuah organisasi ditengah-tengah perubahan lingkungan dan tetap eksis, maka organisasi harus mampu bersikap dewasa untuk menempatkan diri dalam menghadapi tantangan lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Selain daripada itu, organisasi juga membutuhkan sebuah strategi jitu dalam mengelola sumber daya yaitu dengan Manajemen.

### 3. Konsep Manajemen

Suatu organisasi jika ingin tetap berjalan lancar, maka memerlukan suatu ilmu dan strategi untuk mempertahankan serta menjalankan organisasi tersebut. Ilmu dan strategi tersebut terdapat dalam konsep manajemen. Dimana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya pencapaian tujuan dengan mendayagunakan serta mengoptimalkan bantuan dan kemampuan orang lain untuk melakukan aktifitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) Manajemen didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Kemudian menurut Hasibuan (dalam Samsudin, 2010:17) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sadikin (dalam Samsudin, 2010:18) Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen disebut sebagai “ilmu” dan ada juga yang menyebut manajemen sebagai “seni” dikatan manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis . manajemen sebagai seni adalah suatu kreatifitas pribadi yang di sertai suatu keterampilan. Ilmu pengetahuan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu, sedangkan seni mendorong orang untuk memperaktekannya. Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan suatu visi atau tujuan dengan keterampilan tertentu.

Selain daripada itu, Zulkifli (2005:92) juga mengemukakan bahwa fungsi-fungsi spesifik manajemen seperti yang dikonsepsikan oleh Terry, yaitu :

- a. Perencanaan (*Planning*);  
Mencakup fungsi pengembalian keputusan (*decision making*) dan penganggaran (*budgeting*).
- b. Pengorganisasian (*Organizing*);  
Mencakup fungsi staf (*staffing*), fungsi pelatihan (*training*) dan fungsi pengkoordinasian (*coordinating*).
- c. Penggerakan (*Actuating*);

Mencakup fungsi pemberian motivasi (*motivating*), fungsi pengarahan (*directing*) dan fungsi memimpin (*leading*).

d. Pengawasan (*Controlling*);

Mencakup fungsi pelaporan (*reporting*), fungsi penilaian (*evaluating*), fungsi penyempurnaan (*correcting*) dan fungsi pengendalian (*reaning*).

Mengapa manajemen dibutuhkan? Manajemen dibutuhkan oleh semua orang atau organisasi. Tanpa manajemen usaha untuk mencapai suatu tujuan akan sia – sia belaka.

Alasan diperlukan manajemen adalah sebagai berikut :

- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi, atau perusahaan.
- Manajemen dibutuhkan untuk menciptakan keseimbangan diantara tujuan – tujuan, sasaran – sasaran, dan kegiatan – kegiatan dari pihak – pihak yang berkepentingan dalam organisasi atau perusahaan, seperti pengusaha dan karyawan, kreditur dengan nasabah, atau masyarakat dengan pemerintah.
- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktifitas kerja organisasi atau perusahaan.

Dari alasan diperlukannya manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat dibutuhkan dalam berorganisasi termasuk dalam lembaga pemberdayaan masyarakat di desa Sungai Putih.

#### 4. Konsep Kinerja Organisasi

##### 1) 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).

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.

Kinerja terdiri atas 2 macam, yaitu kinerja organisasi dan kinerja individu. 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.

Selanjutnya menurut Nasucha (dalam Irham Fahmi 2015:3) kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Kemudian kinerja organisasi dijelaskan dalam *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 yaitu “kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu dibandingkan dengan organisasi lain dan sampai

seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan” (dalam Keban, 2004:193).

Adapun Swanson (dalam Keban, 2004:193) mengemukakan kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada serta struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan. Selain itu, kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati.

Dalam Wibowo (2014:70) kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga sumber daya lain seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Tidak hanya itu, Bastian (2001:329) juga mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut.

Kinerja organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat dilihat dalam 3 kriteria, 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 organisasi merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab organisasi, sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan orientasi pada standar hasil kinerja organisasi.

## 2) 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.

### 3) 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).

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.

#### **4) 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 Sastrohadiwiryono (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.

## 5) Indikator Kinerja

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

Untuk mengetahui unit kerja perlu pengukuran, persepsi dan tolak ukur yang sama, demikian salah satu tujuan diadakan pengukuran indikator kinerja. Menurut Sedarmayanti (200:51) yang menyatakan bahwa tolak ukur dalam kinerja organisasi adalah antara lain:

1. Kualitas kerja

Yaitu apakah hasil kerja yang telah dilaksanakan bermanfaat, berkualitas dan sesuai dengan tujuan.

2. Inisiatif

Yaitu pemberian ide atau gagasan serta tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam berorganisasi.

3. Kemampuan

Yaitu keterampilan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi.

4. Komunikasi

Yaitu bagaimana komunikasi antar anggota baik kedalam maupun keluar organisasi.

Dari penjelasan Sedarmayanti 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 yang dikemukakan oleh Sedarmayanti karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja daripada LPMD di Desa Sungai Putih.

#### **5. Konsep Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD)**

Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan atau disingkat (LPMK) merupakan lembaga pengganti Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa atau disingkat dengan LKMD, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Menurut Pasal 1 Point (13) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pembinaan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat adalah “lembaga atau wadah yang di bentuk atas prakarsa masyarakat sebagai mitra pemerinah desa dan lurah dalam menampung dan mewujudkan aspirasi serta kebutuhan masyarakat dibidang pembangunan “.

Lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan atau desa di bentuk atas prakarsa masyarakat setempat melalui musyawarah dan mufakat, bukan prakarsa atau keinginan dari pemerintah atau Lurah, dan keberadaan LPMK ini juga dijadikan sebagai mitra kerja lurah dalam menampung dan mewujudkan berbagai aspirasi serta serta kebutuhan dari masyarakat setempat. Konsep Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Berdasarkan *Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2006* Tentang Lembaga Kemasyarakatan dan Lembaga Adat menyebutkan bahwa “Pengertian Lembaga Pemberdayaan Masyarakat yang selanjutnya disingkat (LPM) adalah lembaga, organisasi atau wadah yang di bentuk atas prakarsa

masyarakat sebagai mitra pemerintah kelurahan dalam menampung dan mewujudkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat di bidang pembangunan.

Sebelum disebut Lembaga Pemberdayaan Masyarakat, dahulu disebut Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD). Tujuan utama di bentuknya lembaga ini adalah untuk meningkatkan prakarsa dan swadaya masyarakat dalam menjalankan program pembangunan secara partisipatif. Dalam hal ini partisipasi masyarakat yang dikembangkan melalui Lembaga Pemberdayaan Masyarakat ini mencakup aktivitas dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan di tingkat kelurahan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2007 Tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan, jelas menyebutkan terkait dengan tugas dari Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) mempunyai tugas membantu Kepala Desa/Lurah dalam pelaksanaan urusan pembangunan, sosial kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat antara lain:

11. Menyusun rencana pembangunan yang partisipatif.
12. Menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat.
13. Melaksanakan dan mengendalikan pembangunan.
14. Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan.
15. Menanaman dan memupukan rasa persatuan dan kesatuan masyarakat.
16. Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat.
17. Melestarikan dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif.
18. Menjadi media komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah dan antar masyarakat itu sendiri.

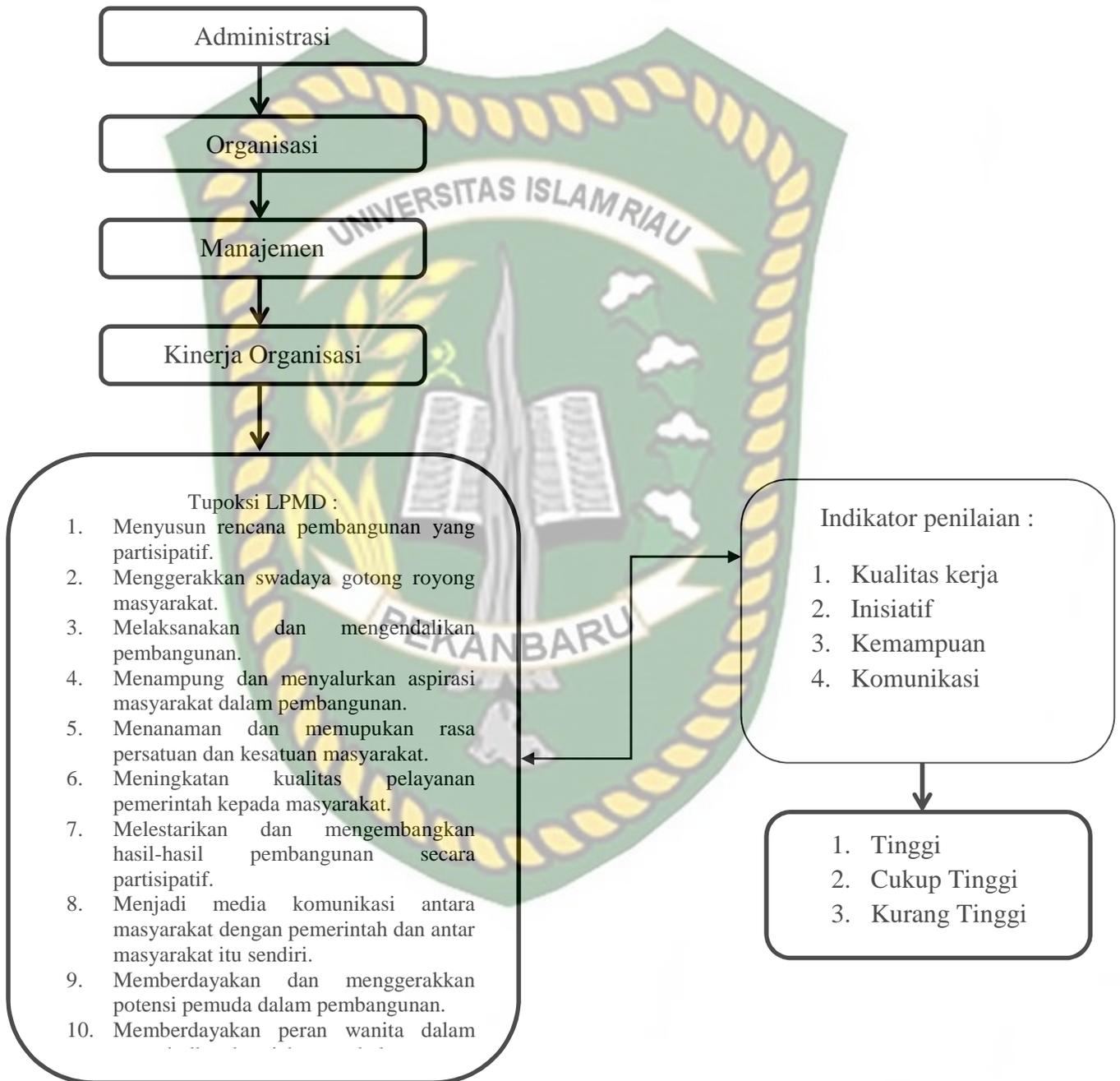
19. Memberdayakan dan menggerakkan potensi pemuda dalam pembangunan.
20. Memberdayakan peran wanita dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga.

#### **E. Kerangka Pikir**

Dalam hal ini, berdasarkan dari variabel penelitian ini yaitu “Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa”, maka penulis menguraikan alur kerangka pemikiran dengan mendudukan empat indikator yang ada menurut Sedarmayanti (2001:51). Penulis mengambil keempat indikator tersebut sebagai indikator yang dijadikan ukuran dalam usulan penelitian tentang Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa di Desa Sungai putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Empat indikator tersebut dapat dilihat pada bagan dibawah ini :



**Gambar II.1 : Kerangka Pikir Penelitian tentang Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**



Sumber: Hasil Modifikasi Penulis, 2018.

## F. Konsep Operasional

Untuk memudahkan pemberian pemahaman dalam menafsirkan istilah atau pun konsep terkait usulan penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

1. Administrasi segala kegiatan yang meliputi tulis menulis, ketik mengetik, komputerisasi, surat menyurat (korespondensi), kearsipan, agenda. Dalam penelitian ini, admimistrasi adalah segala hal termasuk menulis, mendokumentasikan hasil penelitian, dll.
2. Organisasi adalah suatu tempat dimana administrasi dijalankan sesuai tugas dan fungsi yang dilakukan oleh sekelompok orang di LPMD Desa Sungai Putih.
3. Manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan semua faktor sumber daya oleh LPMD untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.
4. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, kompetensi, dan kepentingan dalam organisasi sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.
5. Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai dari banyak faktor yaitu SDM, SDA, dan sumber daya pendukung seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.
6. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat adalah lembaga atau wadah yang dibentuk atas prakarsa masyarakat yang difasilitasi pemerintah melalui musyawarah dan mufakat, sebagai mitra pemerintah desa dalam menampung dan mewujudkan aspirasi serta kebutuhan masyarakat.
7. Kualitas kerja yaitu apakah hasil kerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih yang telah dilaksanakan bermanfaat, berkualitas dan sesuai dengan tujuan.
8. Inisiatif yaitu pemberian ide atau gagasan serta tindakan yang dilakukan lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam berorganisasi.

9. Kemampuan yaitu keterampilan lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi.
10. Komunikasi yaitu bagaimana komunikasi antar anggota lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih baik kedalam maupun keluar organisasi.

#### **G. Operasional 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 Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa”, kemudian indikatornya dari Pendapat Sedarmayanti (2001:51), dan Sub Indikator adalah dari Tupoksi LPMD, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel II.1 : Konsep Operasional Variabel Penelitian tentang Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

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 Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa	1. Kualitas kerja  2. Inisiatif  3. Kemampuan  4. Komunikasi	1. Menyusun rencana pembangunan yang partisipatif. 2. Melaksanakan dan mengendalikan pembangunan. 3. Menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat. 4. Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan. 5. Menanaman dan memupukan rasa persatuan dan kesatuan masyarakat. 6. Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. 7. Melestarikan dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif. 8. Menjadi media komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah dan antar masyarakat itu sendiri. 9. Memberdayakan dan menggerakkan potensi pemuda dalam pembangunan. 10. Memberdayakan peran wanita dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga.	Tinggi. Cukup Tinggi. Kurang Tinggi.  Tinggi. Cukup Tinggi. Kurang Tinggi.  Tinggi. Cukup Tinggi. Kurang Tinggi.

Sumber : Modifikasi penulis, 2018.

#### H. Teknik Pengukuran

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

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**

Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 67 - 100%

Cukup Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 34 - 66%

Kurang Tinggi:Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 1 - 33%

• **Ukuran Indikator Variabel**

1. Kualitas Kerja

Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 67 - 100%

Cukup Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 34 - 66%

Kurang Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 1 - 33%

2. Inisiatif

Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 67 - 100%

Cukup Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 34 - 66%

Kurang Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 1 - 33%

3. Kemampuan

Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 67 - 100%

Cukup Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 34 - 66%

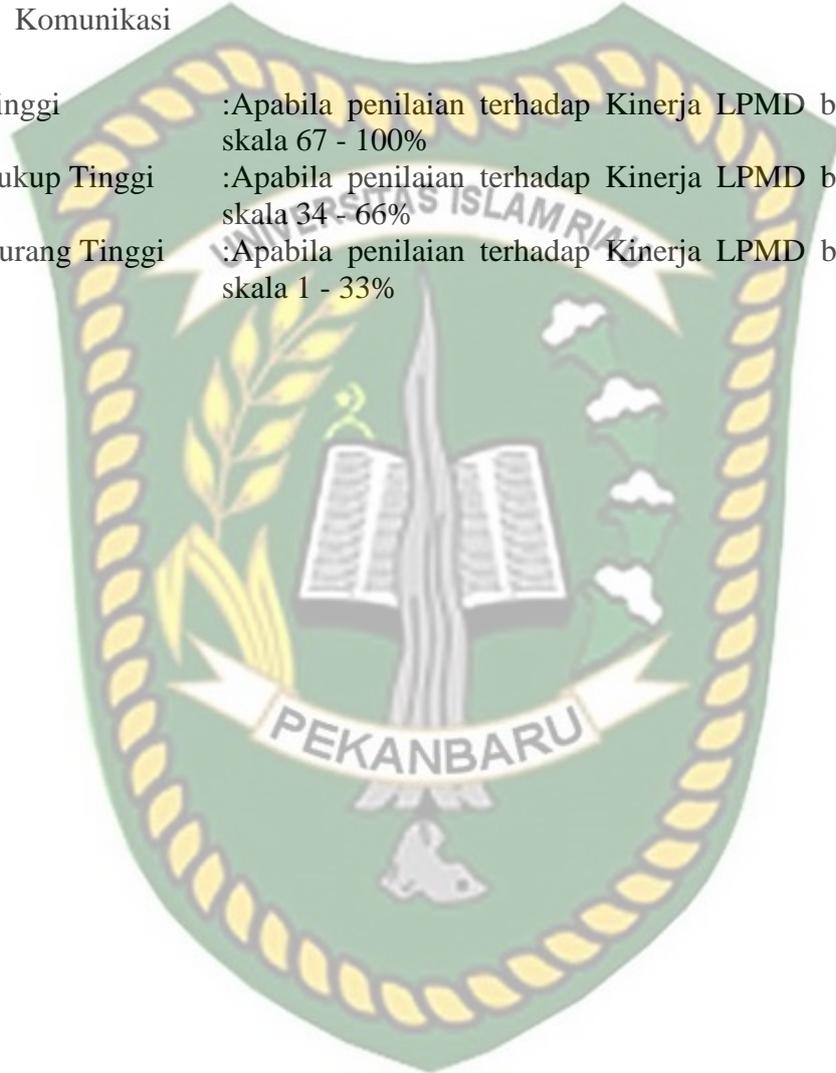
Kurang Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 1 - 33%

#### 4. Komunikasi

Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 67 - 100%

Cukup Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 34 - 66%

Kurang Tinggi :Apabila penilaian terhadap Kinerja LPMD berada pada skala 1 - 33%



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### I. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah tipe deskriptif, dengan analisa kuantitatif. Yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran serta memahami dan menjelaskan bagaimana Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Karena peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian, sehingga akan ditemukan kejadian-kejadian relative dan diperoleh gambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Tipe penelitian kuantitatif digunakan karena dapat lebih akurat dan terperinci. Tujuan dari penelitian analisis deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metode ini juga disebut sebagai metode artistic, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpolo), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap yang ditemukan dilapangan.

Selanjutnya sebagai alat untuk mendapatkan informasi adalah dengan cara observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Data dan informasi yang diperoleh akan dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis dan menjelaskan Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

## J. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Adapun alasan penulis memilih Desa Sungai Putih sebagai Lokasi Penelitian yaitu dikarenakan Lembaga pemberdayaan masyarakat desa (LPMD) di desa sungai putih tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai regulasi yang telah mengaturnya.

## K. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiono (2012:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Selanjutnya, Sampel menurut Sugiono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili). Karena jika tidak representative, maka ibarat orang bisu disuruh menyanyikan sebuah lagu.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 11 orang. Yaitu terdiri dari 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Bendahara Desa, 1 orang Ketua LPMD, 1 orang Badan Permusyawaratan Desa, 1 orang kaur Pemerintahan, dan Masyarakat 30 orang.

**Tabel III.1 : Tabel Populasi dan Sampel Penelitian Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

No	Subjek	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Desa	1	1	100%
2	Sekretaris Desa	1	1	100%
3	Bendahara Desa	1	1	100%
4	Kaur Pemerintahan	1	1	100%
5	Ketua LPMD	1	1	100%
6	Badan Permusyawaratan Desa	1	1	100%
7	Masyarakat	50	25	50%
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>31</b>	<b>55,35%</b>

Sumber: Data Penelitian, 2018.

#### L. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Insidental Sampling*, dimana menurut Sugiyono (2009:96) *Insidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan / *incidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dan sampel ditentukan minimal 20 orang berdasarkan teori *Insidental Sampling* menurut Sugiyono (2009:96) bahwa untuk penelitian kuantitatif, sampel minimal 20 orang.

Teknik penarikan *Insidental Sampling* ini ditujukan untuk masyarakat yang berada didekat lingkungan kantor desa sungai putih. Selanjutnya, untuk pegawai kantor desa sungain putih, peneliti menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data. Hal ini dilakukan karena jumlah pegawai yang menjadi sampel penelitian hanya sedikit, yakni berjumlah 6 orang.

## M. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang baik serta keterangan-keterangan dan data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

### a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi atau diperoleh melalui kegiatan peneliti turun langsung kelapangan / lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap serta berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu langsung memberikan angket terhadap objek penelitian ini yakni Kepala desa, Sekretaris desa, Bendahara Desa, Kaur Pemerintahan, Ketua LPMD, Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan masyarakat. Sehingga diperoleh data, informasi serta keterangan mengenai penelitian ini yakni Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

### b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data dan informasi serta keterangan yang relevan dari organisasi yang berhubungan langsung dengan penelitian ini yaitu Pemerintahan Desa Sungai Putih. Data sekunder ini diperoleh dari Kantor Kepala Desa Sungai Putih, baik dari dokumen resmi yang diberikan oleh perangkat desa seperti arsip literature berupa struktur organisasi Desa Sungai Putih dan RPJM, maupun informasi atau keterangan yang telah

dipublikasikan/ditempelkan di papan/dinding informasi di Kantor Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

#### **N. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dimana teknik ini menurut Sugiyono (2012:241) diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab oleh peneliti kepada responden. Teknik ini dilakukan agar informasi yang didapatkan oleh peneliti lebih abash, jelas dan akurat serta actual. Dan kemudian teknik ini juga sangat bermanfaat jika diterapkan pada informan atau responden yang dianggap banyak tahu tentang apa yang sedang diteliti oleh peneliti.

3. Angket / Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden dan akan dijawab juga secara tertulis oleh responden. Kuisisioner diserahkan kepada Kepala Desa yang kemudian dibagikan kepada masyarakat yang berkunjung ke kantor desa untuk diisi dijawab berdasarkan fakta yang terjadi / keadaan sebenarnya.

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas untuk mengabadikan sebuah momen baik foto, video maupun rekaman atau media lain.

#### **O. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan dianalisis secara deskriptif, yaitu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan dan hasilnya akan disajikan dan dilengkapi dengan uraian-uraian serta keterangan yang mendukung untuk dapat ditarik kesimpulan.

Usaha mendeskripsikan fakta-fakta itu pada tahap permulaan tertuju pada usaha mengemukakan gejala-gejala secara lengkap dalam aspek yang diamati dan diselidiki agar jelas keadaan kondisi sebenarnya. Penemuan fenomena dan gejala-gejala itu berarti tidak sekedar menunjukkan distribusinya, akan tetapi termasuk juga usaha menemukan hubungan satu dengan yang lainnya didalam aspek yang diteliti.

#### **P. Jadwal Kegiatan Penelitian**

Jadwal waktu kegiatan penelitian tentang Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

**Tabel III.2 : Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian tentang Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke																							
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP	■	■	■	■																				
2	Seminar UP					■																			
3	Revisi UP						■																		
4	Revisi Kuisisioner							■																	
5	Rekomendasi Survey								■																
6	Survey Lapangan									■															
7	Analisis Data										■														
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian											■													
9	Konsultasi Revisi Skripsi												■												
10	Ujian Konfrehensif																■								
11	Revisi Skripsi																	■	■	■	■				
12	Penggandaan Skripsi																					■	■	■	■

Sumber : Modifikasi Penulis, 2018.

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Desa Sungai Putih

##### 1. Sejarah Desa Sungai Putih

Desa Sungai Putih adalah nama suatu wilayah yang berada di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Desa Sungai Putih merupakan Desa ex. Transmigrasi angkatan Tahun 1989 baik untuk penduduk local maupun penduduk yang berasal dari pulau Jawa. Desa ini mulai terbentuk pada tahun 1989 melalui program pemerintah yaitu Transmigrasi Pirbun kelapa sawit dari daerah jawa barat, jawa tengah dan jawa timur serta transmigrasi local yang pada saat itu berjumlah 425 KK dengan jumlah jiwa sebanyak 1025 jiwa. Dengan demikian masyarakat desa Sungai Putih terdiri dari beberapa suku, agama, adat dan budaya.

Pada mulanya desa ini bernama desa Mataram dan dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pemukiman Transmigrasi (KUPT) dari Departemen Sosial yang bernama Sugiono. Pada tahun 1992 pengelolaan desa diserahkan kepada pemerintah daerah Provinsi Riau dan selanjutnya dibentuklah desa definitive yang diberi nama Desa Sungai Putih dengan Kepala Desa yang pertama Madamin yang ditunjuk oleh Bupati Kampar pada masa itu.

##### 2. Keadaan Geografis Desa Sungai Putih

Desa Sungai Putih merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Adapun batasan-batasan dari desa Sungai Putih yaitu sebagai berikut:

- Sebelah utara berbatasan dengan Desa Bencah Kelubi

- Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Karya Indah
- Sebelah barat berbatasan dengan Desa Pantai Cermin
- Sebelah timur berbatasan dengan Desa Karya Indah

Adapun luas wilayah desa Sungai Putih yaitu 1.254,7 Hektar, sebagian besar terdiri dari perkebunan kelapa sawit, lahan pangan penduduk, pekarangan penduduk, dan sekolah. Untuk lebih jelasnya, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.1 Penggunaan Areal Pertanahan Desa Sungai Putih**

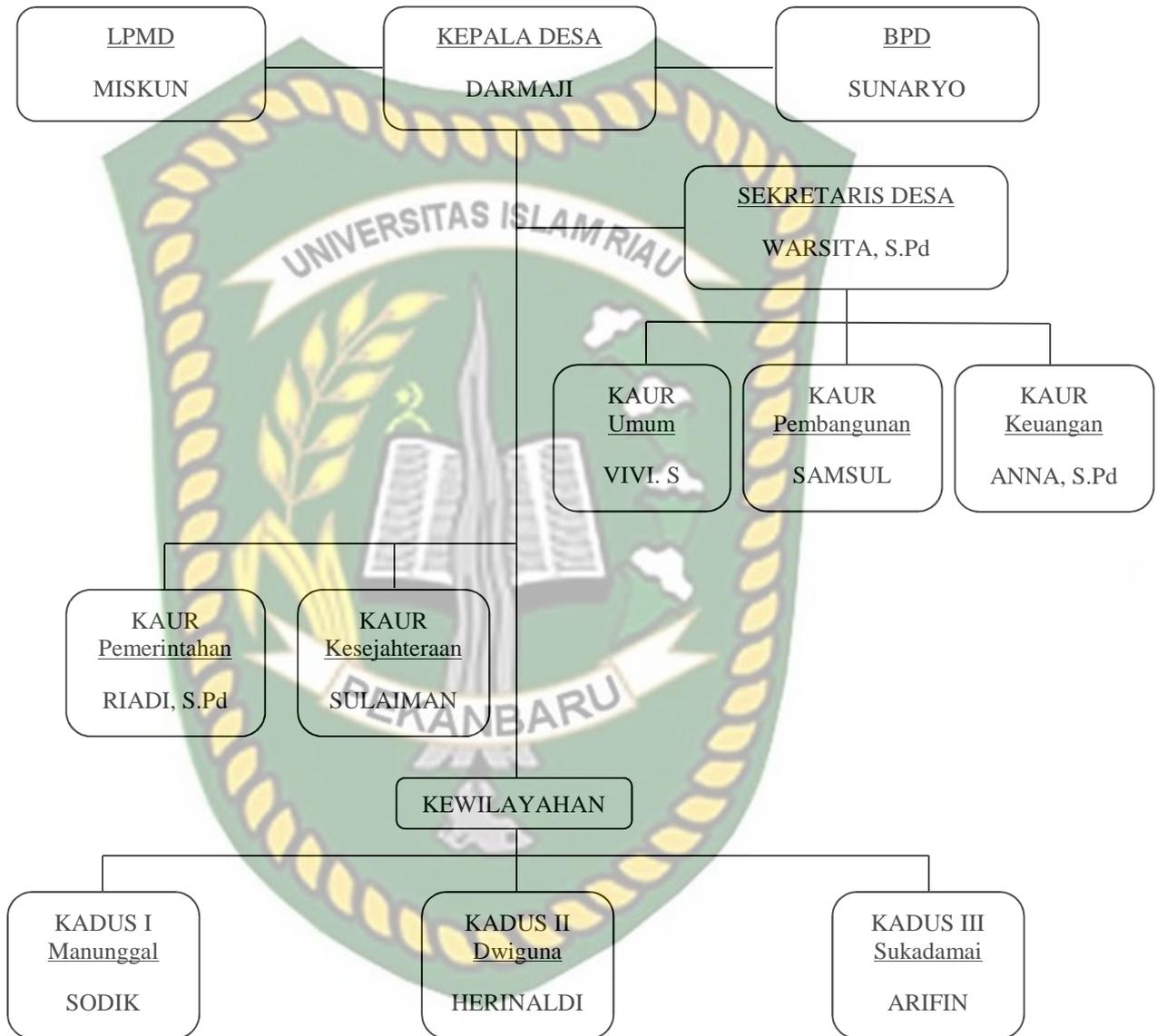
No	Penggunaan	Luas (Hektar)
1	Perkebunan kelapa sawit	850
2	Lahan pangan penduduk	106,25
3	Pekarangan penduduk	106,25
4	Tanah kas desa	5
5	Sekolah	5
6	Pasar desa	2
<b>Jumlah</b>		<b>1.254,7</b>

Sumber: RPJM Desa Sungai Putih, 2018.

### 3. Kondisi Pemerintahan Desa Sungai Putih

Menurut Undang-Undang No 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, Desa adalah daerah otonom pemerintahan level terendah yang di beri wewenang untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan potensi budaya dan adat istiadat yang dimiliki oleh desa itu sendiri. Sejalan dengan Undang-Undang tersebut maka sistem pemerintahan desa Sungai Putih menganut sistem pemerintahan yang ditetapkan dalam undang-undang. Kepala desa dipilih oleh masyarakat melalui pemilihan kepala desa secara langsung. Adapun struktur organisasi pemerintahan Desa Sungai Putih dapat dilihat pada bagan berikut ini:

**Gambar IV.1 Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) Pemerintahan Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**



*Sumber:* RPJM Desa Sungai Putih, 2018.

#### 4. Tugas dan Fungsi Pemerintah Desa Sungai Putih

##### Visi dan Misi

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan lima tahun kedepan dengan memperhatikan potensi,

permasalahan, tugas pokok dan fungsi. Visi pemerintah desa sungai putih kecamatan tapung kabupaten Kampar lima tahun ke depan adalah :

**“Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Yang Bermartabat dan Religius Dengan Mengembangkan Potensi Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Pembangunan dan Sumber Daya Sosial Budaya Menuju Masyarakat Yang Adil, Makmur dan Mandiri”.**

Untuk mewujudkan visi sebagaimana tersebut diatas, maka misi telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan masyarakat desa sungai putih yang beriman dan bertaqwa serta berakhlak mulia, berilmu dan berwawasan luas sehingga mampu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi dengan selalu memperhatikan dan menjaga budaya luhur masyarakat desa sungai putih.
2. Membangun serta meningkatkan perekonomian masyarakat desa melalui pengembangan dan peningkatan hasil perkebunan, pertanian, peternakan, perikanan, dan wirausaha lainnya menuju masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan mandiri.
3. Mewujudkan masyarakat serta lingkungan yang sehat dengan membiasakan hidup sehat serta membudayakan gotong royong lingkungan sebagai perwujudan dari program Jum'at bersih.
4. Meningkatkan pembangunan infrastruktur perdesaan guna memenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh masyarakat desa sungai putih.

Selanjutnya dalam struktur pemerintah desa sungai putih kecamatan tapung tugas pokok dan fungsi masing-masing setiap bagian yaitu :

#### **a. Kepala Desa**

Kepala desa adalah pemimpin penyelenggaraan pemerintahan desa yang merupakan alat pemerintah dan pelayan masyarakat di desa. Tugas dan Fungsi

Kepala desa antara lain:

- a) Menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.
- b) Memegang teguh dan mengamalkan pancasila, melaksanakan UUD 1945 dan memelihara serta mempertahankan keutuhan NKRI.
- c) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- d) Melaksanakan kehidupan demokrasi.

- e) Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja di pemerintah desa.
- f) Menaati dan menegakkan seluruh peraturan perundang-undangan.
- g) Menyelenggarakan administrasi yang baik.
- h) Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan keuangan desa.
- i) Menyelesaikan perselisihan masyarakat yang dibantu oleh lembaga adat desa.
- j) Mengembangkan pendapatan masyarakat desa.
- k) Membina, mengayomi, dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat.
- l) Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan desa.
- m) Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan.
- n) Laporan penyelenggaraan pemerintahan desa disampaikan kepada bupati melalui camat satu kali dalam setahun.
- o) Laporan pertanggungjawaban kepada BPD satu kali dalam setahun.
- p) Menginformasikan laporan penyelenggaraan keuangan dan pemerintahan desa kepada masyarakat.
- q) Laporan akhir masa jabatan kepala desa disampaikan kepada bupati melalui camat kepada BPD.

#### **b. Sekretaris Desa**

Sekretaris desa adalah unsur staf yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala desa. Tugas dan fungsi sekretaris desa antara lain:

- a) Membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya serta mengkoordinasikan tugas-tugas kepala urusan.
- b) Memberikan saran dan pendapat kepala desa
- c) Memimpin, mengakomodir dan mengendalikan serta mengawasi semua unsur kegiatan sekretaris desa.
- d) Merumuskan program kegiatan kepada kepala desa.
- e) Melaksanakan unsur surat menyurat kearsipan dan laporan.
- f) Mengadakan dan melaksanakan persiapan rapat dan mencatat hasil-hasil rapat.
- g) Menyusun rencana anggaran pendapatan belanja desa.
- h) Mengadakan kegiatan anggaran penerimaan dan belanja desa.
- i) Melaksanakan pencatatan mutasi tanah dan pencatatan administrasi pemerintahan.
- j) Melaksanakan administrasi kependudukan, administrasi pembangunan, dan administrasi kemasyarakatan.
- k) Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala desa.

#### **c. Kaur (Kepala Urusan)**

Kepala Urusan adalah berkedudukan sebagai unsur staf kesekretariatan.

Kepala Urusan bertugas melaksanakan administrasi dan memberikan pelayanan

kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab kepada kepala desa melalui sekretaris desa..

**d. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)**

Badan Permusyawaratan Desa yang selanjutnya disebut BPD adalah lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa. BPD berfungsi menetapkan Peraturan Desa bersama kepala desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat desa.

**e. Lembaga Permusyawaratan Masyarakat Desa (LPMD)**

Lembaga Permusyawaratan Masyarakat desa atau disebut LPMD adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan merupakan mitra pemerintah desa dalam memberdayakan masyarakat. LPMD bertugas menyusun rencana pembangunan secara partisipatif, menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan.

**f. Kadus (Kepala Dusun)**

Kepala Dusun adalah unsur pembantu kepala desa di wilayah kerja dusun, bertugas untuk membantu kepala desa di wilayah kerja dusun dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

**B. Kependudukan**

Penduduk yang berdomisili di desa sungai putih pada umumnya adalah orang suku Melayu dan Jawa. Adapun agama yang dianut penduduk desa sungai putih mayoritas beragama islam 99%. Berdasarkan sensus penduduk Tahun 2017

jumlah penduduk di desa sungai putih kecamatan tapung berjumlah 2.484 jiwa yang terdiri dari 652 KK. Adapun jumlah penduduk desa sungai putih berdasarkan jenis kelamin bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.2 Jumlah Penduduk Desa Sungai Putih Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jiwa
1	Laki-Laki	1.254
2	Perempuan	1.230
	<b>Jumlah</b>	<b>2.484</b>

*Sumber:* RPJM Desa Sungai Putih, 2018.

Dari tabel diatas terlihat bahwa keadaan penduduk desa sungai putih dengan jenis kelamin berjumlah 2484 jiwa. Jumlah laki-laki 1254 jiwa dan jumlah perempuan 1230 jiwa.

Adapun struktur mata pencaharian penduduk desa sungai putih bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.3 : Data Mata Pencaharian Penduduk Desa Sungai Putih**

No	Status	Jumlah (Orang)
1	Petani	854
2	Pedagang	60
3	PNS	36
4	Tukang	29
5	Guru	34
6	Sopir / Angkutan	35
7	Buruh	185
8	Swasta	65
9	Pensiunan	7
10	Jasa Persewaan	6
11	TNI / Polri	3
12	Bidan / Perawat	3

*Sumber:* RPJM Desa Sungai Putih, 2018.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penduduk desa sungai putih memiliki berbagai macam mata pencaharian. Adapun jumlah terbanyak adalah 854 yaitu petani, dan pada angka terkecil yaitu 3 orang TNI / Polri dan Bidan / Perawat.

### C. Sumber Daya Pemerintah Desa Sungai Putih

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sumber daya manusia terutama terkait kualitasnya merupakan salah satu indikator yang vital dalam penyelenggaraan pelaksanaan otonomi daerah. Terkait hal tersebut diatas, berikut ini data sumber daya manusia atau data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.4 : Distribusi Jumlah Pegawai, Nama Pegawai dan Pendidikan Pegawai Pada Pemerintah Desa Sungai Putih**

No	Jabatan	Nama	Pendidikan
1	Kepala Desa	Darmaji	SLTA
2	Sekretaris Desa	Warsita, S.Pd	S.1
3	KAUR Umum	Vivi Sumanti	SLTA
4	KAUR Pembangunan	Samsul	SLTA
5	KAUR Keuangan	Anna K, S.Pd	S.1
6	KAUR Pemerintahan	Riadi, S.Pd	S.1
7	KAUR Kesra	Sulaiman	SLTA
8	BPD	Sunaryo	SLTA
9	LPMD	Miskun	SLTA
10	Kadus I Manunggal	Ibnu Sodik	SLTA
11	Kadus II Dwiguna	Herinaldi	SLTA
12	Kadus III Sukadamai	Ali Arifin	SLTA

*Sumber:* Kantor Desa Sungai Putih, 2018.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kepala desa memiliki jenjang pendidikan SLTP, sekretaris desa berpendidikan S1, dan sebagian besar lainnya memiliki pendidikan SLTA. Meskipun demikian, pendidikan rendah tidak mematahkan semangat kinerja para aparat desa untuk menunjukkan kinerjanya yang baik dalam rangka mensejahterakan masyarakat desa Sungai Putih.

Selanjutnya, organisasi merupakan suatu penggabungan benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Adapun data asset yang dimiliki pemerintah desa sungai putih kecamatan tapung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.5 : Sarana dan Prasarana Pemerintah Desa Sungai Putih**

No	Jenis Barang	Ada	Keterangan
1	Kantor Desa		Milik
2	Ruang Kerja Kepala Desa		Baik
3	Ruang Sekretaris Desa		Baik
4	Ruang Staf		Baik
5	Ruang BPD		Baik
6	Ruang LPMD		Baik
7	Ruang Rapat		Baik
8	Meja Kerja		16 Unit
9	Kursi Kerja		16 Unit
10	Komputer		6 Unit
11	Lemari Arsip		6 Unit
12	Papan Data		Baik
13	Kursi Plastik		100 Unit
14	Kursi Stalis		50 Unit

*Sumber:* Data Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua sarana dan prasarana pada pemerintah desa sungai putih dalam keadaan baik dan tergolong cukup memadai untuk kelangsungan kerja seluruh sumber daya manusia pemerintah desa sungai putih. Sehingga tidak menghalangi dan menghambat kerja para aparat desa untuk bekerja lebih baik demi kesejahteraan desa Sungai Putih.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### D. Identitas Responden

Responden penelitian adalah pihak yang dijadikan sampel penelitian atau pihak yang diberikan daftar pertanyaan yang menyangkut penelitian ini. Adapun responden dalam penelitian ini adalah Kepala Desa Sungai Putih, Sekretaris Desa, Bendahara Desa, Badan Permusyawaratan Desa, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kaur Pemerintahan, dan Masyarakat. Identitas responden berguna untuk menggambarkan dan memberikan informasi mengenai responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan umur responden.

#### 5. Jenis Kelamin

Pada identitas responden jenis kelamin di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar terdiri dari dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden yang ada di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.1 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja LPMD Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	22	71%
2	Perempuan	9	29%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden penelitian dalam penelitian Analisis Kinerja LPMD Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar terdiri dari 22 orang jenis kelamin laki-laki (71%) dan 9 orang jenis kelamin perempuan (29%).

#### 6. Tingkat Pendidikan

Pada identitas responden tingkat pendidikan dalam penelitian Analisis Kinerja LPMD Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar terdiri dari empat tingkat pendidikan yaitu SLTP, SLTA, Diploma dan Sarjana. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kemampuan dan pola pikir seseorang. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.2 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja LPMD Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTP	5	16%
2	SLTA	19	61%
3	Diploma	2	7%
4	Sarjana	5	16%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Penelitian, 2018.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam Penelitian Analisis Kinerja LPMD Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar terdiri dari 19 orang memiliki tingkat pendidikan SLTA (61%) jumlah tertinggi dan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 2 orang (7%) jumlah terendah.

## 7. Tingkat Usia

Tingkat usia responden sangat mempengaruhi kematangan seseorang dalam bertindak dan berpikir dalam rangka mengambil suatu keputusan. Biasanya yang berumur lebih tua akan cenderung bekerja dan berpikir lebih matang karena telah memiliki kestabilan dalam mengendalikan emosi terhadap suatu masalah dalam pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya mengenai usia responden dalam penelitian Analisis Kinerja LPMD Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel V.3 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja LPMD Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Berdasarkan Tingkat Usia**

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30	2	7%
2	31 – 40	10	32%
3	41 – 50	19	61%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berada pada usia 20-30 berjumlah 2 orang (7%), kemudian responden yang berusia 31-40 berjumlah 10 orang (32%), dan responden yang berusia 41-50 berjumlah 19 orang (61%).

### E. Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan. Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tentunya diwajibkan

memiliki tanggung jawab dan kesadaran dalam bekerja yang merupakan kewajiban bagi setiap pegawai dalam organisasi serta merupakan harapan semua anggota organisasi agar tujuan dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan pada keberlangsungannya dapat dilihat pada penyelesaian pekerjaan yang terdapat pada setiap unit kerja yang ada pada suatu organisasi. Dalam pencapaiannya sudah tentu tidak terlepas dari adanya ketentuan dan kemampuan dari pemimpin organisasi dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tersebut.

Penentuan keberhasilan organisasi merupakan suatu keseluruhan dari keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Sebab, pada prinsipnya keberhasilan pekerjaan dalam organisasi merupakan keberhasilan kelompok kerja, yang pada pelaksanaannya akan terwujud dari kinerja pegawai.

Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari empat indikator yang meliputi kualitas kerja, inisiatif, kemampuan dan komunikasi, yang mana bertujuan untuk mengetahui kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

### **1. Kualitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2007:90) kualitas kerja merupakan suatu hal yang mengarah pada hasil kerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih yang telah dilaksanakan tersebut apakah bermanfaat, berkualitas dan sesuai dengan tujuan.

Kinerja LPMD merupakan suatu hal yang cukup penting untuk dibahas, karena dewasa ini pemerintah banyak mengkritik mengenai kinerja LPMD yang masih kurang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk itu perlu dilakukan pembahasan mengenai kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, salah satu indikatornya adalah kualitas kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 6 orang responden terhadap indikator kualitas kerja yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu menyusun rencana pembangunan yang partisipatif, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan, dan menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.4 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Kualitas Kerja terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Menyusun rencana pembangunan yang partisipatif	2 (33,33%)	4 (66,67%)	0 (%)	6
2	Melaksanakan dan mengendalikan pembangunan	3 (50%)	3 (50%)	0 (%)	6
3	Menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat	4 (66,67%)	2 (33,33%)	0 (%)	6
Jumlah		9	9	-	18
Rata-rata		3	3	-	6
Persentase		50%	50%	0%	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel V.4 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 6 responden pegawai terhadap tiga item yang dinilai dalam indicator kualitas kerja, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Tinggi

dengan jumlah persentase 50%, cukup tinggi dengan jumlah persentase 50%, dan kurang tinggi dengan jumlah persentase 0%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa sungai putih dalam indicator kualitas kerja sudah cukup tinggi, ini dibuktikan dengan hasil Kuisisioner dan Observasi penulis terhadap kinerja LPMD di desa sungai putih.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden masyarakat yang berjumlah 25 orang responden terhadap indikator kualitas kerja yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu menyusun rencana pembangunan yang partisipatif, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan, dan menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.5 : Distribusi Tanggapan Responden Masyarakat Mengenai Indikator Kualitas Kerja terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Menyusun rencana pembangunan yang partisipatif	19 (76%)	4 (16%)	2 (8%)	25
2	Melaksanakan dan mengendalikan pembangunan	19 (76%)	4 (16%)	2 (8%)	25
3	Menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat	20 (80%)	5 (20%)	0 (%)	25
Jumlah		58	13	4	75
Rata-rata		20	4	1	25
Persentase		80%	16%	4%	100%

Sumber : Data Olahan 2018.

Dari tabel V.5 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 25 responden masyarakat terhadap tiga item yang dinilai dalam indicator kualitas kerja, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Tinggi dengan jumlah persentase 80%, cukup tinggi dengan jumlah persentase 16%, dan kurang tinggi dengan jumlah persentase 4%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa sungai putih dalam indicator kualitas kerja sudah tinggi, ini dibuktikan dengan hasil Kuisisioner dan Observasi penulis terhadap kinerja LPMD di desa sungai putih kecamatan tapung.

Dari observasi dan data kuisisioner, penulis melihat tanggapan masyarakat terhadap kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa Sungai Putih pada indikator kualitas kerja cukup beragam, namun lebih dominan pada kategori Tinggi. Dan berdasarkan observasi, penulis melihat kegiatan gotong royong rutin dilakukan setiap hari jum'at, kegiatan ini dilakukan berdasarkan program jum'at bersih. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masyarakat sangat mengapresiasi akan kualitas kerja LPMD dan masyarakat berharap agar kinerja LPMD bisa lebih ditingkatkan lagi demi untuk kebaikan bersama.

## **2. Inisiatif**

Menurut Mardianto (2008:67) inisiatif merupakan pemberian ide atau gagasan serta tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Dalam hal ini yaitu inisiatif dari lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam berorganisasi.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 6 orang responden terhadap indikator inisiatif yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan, dan Menanam dan memupuk rasa persatuan dan kesatuan masyarakat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.6 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Inisiatif terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan	4 (66,67%)	2 (33,33%)	0 (%)	6
2	Menanam dan memupuk rasa persatuan dan kesatuan masyarakat	2 (33,33%)	4 (66,67%)	0 (%)	6
Jumlah		6	6	-	12
Rata-rata		3	3	-	6
Persentase		50%	50%	0%	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel V.6 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 6 responden pegawai terhadap dua item yang dinilai dalam indicator inisiatif, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Tinggi dengan jumlah persentase 50%, cukup tinggi dengan jumlah persentase 50%, dan kurang tinggi dengan jumlah persentase 0%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa sungai putih dalam indicator

inisiatif sudah cukup tinggi, ini dibuktikan dengan hasil Kuisisioner dan Observasi penulis terhadap kinerja LPMD di desa sungai putih kecamatan tapung.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden masyarakat yang berjumlah 25 orang responden terhadap indikator inisiatif yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan, dan Menanam dan memupuk rasa persatuan dan kesatuan masyarakat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.7 : Distribusi Tanggapan Responden Masyarakat Mengenai Indikator Inisiatif terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan	18 (72%)	5 (20%)	2 (8%)	25
2	Menanam dan memupuk rasa persatuan dan kesatuan masyarakat	14 (56%)	11 (44%)	0 (%)	25
Jumlah		32	16	2	50
Rata-rata		16	8	1	25
Persentase		64%	32%	4%	100%

Sumber : Data Olahan 2018.

Dari tabel V.7 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 25 responden masyarakat terhadap dua item yang dinilai dalam indicator inisiatif, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Tinggi dengan jumlah persentase 64%, cukup tinggi dengan jumlah persentase 32%, dan kurang tinggi dengan jumlah persentase 4%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa sungai putih dalam indicator inisiatif sudah cukup tinggi, ini dibuktikan dengan hasil Kuisisioner dan Observasi penulis terhadap kinerja LPMD di desa sungai putih kecamatan tapung.

Dari observasi dan data kuisisioner, penulis melihat tanggapan masyarakat terhadap kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa Sungai Putih pada indicator inisiatif cukup beragam, namun lebih dominan pada kategori Tinggi. Berdasarkan observasi penulis melihat kegiatan musyawarah rutin dilakukan setiap bulan sekali, karena disinilah tempat penampungan dan penyaluran aspirasi dari masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masyarakat sangat mengapresiasi akan kinerja LPMD dalam berinisiatif dan masyarakat berharap agar kinerja LPMD bisa lebih ditingkatkan lagi demi kesejahteraan masyarakat desa sungai putih.

### **3. Kemampuan**

Menurut Robins (dalam Sedarmayanti, 2009:96) kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang. Kemampuan merupakan suatu keterampilan yang dimiliki lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada di desa sungai putih.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 6 orang responden terhadap indikator kemampuan yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah

kepada masyarakat, dan Melestarikan dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.8 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Kemampuan terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat	4 (66,67%)	2 (33,33%)	0 (%)	6
2	Melestarikan dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif	2 (33,33%)	4 (66,67%)	0 (%)	6
Jumlah		6	6	-	12
Rata-rata		3	3	-	6
Persentase		50%	50%	0%	100%

Sumber : Data Olahan 2018.

Dari tabel V.8 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 6 responden pegawai terhadap dua item yang dinilai dalam indicator kemampuan, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Tinggi dengan jumlah persentase 50%, cukup tinggi dengan jumlah persentase 50%, dan kurang tinggi dengan jumlah persentase 0%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa sungai putih dalam indicator kemampuan sudah cukup tinggi, ini dibuktikan dengan hasil Kuisisioner dan Observasi penulis terhadap kinerja LPMD di desa sungai putih kecamatan tapung.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden masyarakat yang berjumlah 25 orang terhadap indikator kemampuan yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitu Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada

masyarakat, dan Melestarikan dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.9 : Distribusi Tanggapan Responden Masyarakat Mengenai Indikator Kemampuan terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat	19 (76%)	6 (24%)	0 (%)	25
2	Melestarikan dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif	17 (68%)	6 (24%)	2 (8%)	25
Jumlah		36	12	2	50
Rata-rata		18	6	1	25
Persentase		72%	24%	4%	100%

Sumber : Data Olahan 2018.

Dari tabel V.9 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 25 responden masyarakat terhadap dua item yang dinilai dalam indicator kemampuan, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Tinggi dengan jumlah persentase 72%, cukup tinggi dengan jumlah persentase 24%, dan kurang tinggi dengan jumlah persentase 4%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa sungai putih dalam indicator kemampuan sudah tinggi, ini dibuktikan dengan hasil Kuisisioner dan Observasi penulis terhadap kinerja LPMD di desa sungai putih kecamatan tapung.

Dari observasi dan data kuisisioner, penulis melihat tanggapan masyarakat terhadap kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa Sungai Putih pada indikator kemampuan cukup beragam, namun lebih dominan pada

kategori Tinggi. Berdasarkan observasi penulis melihat pembangunan yang ada dilestarikan dan dipergunakan untuk kegiatan yang bermanfaat, seperti dibuat untuk tempat berolahraga dan tempat penyimpanan asset desa seperti tenda masyarakat dan barang-barang lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masyarakat sangat mengapresiasi akan kemampuan LPMD dalam bekerja dan masyarakat berharap agar kinerja LPMD bisa lebih ditingkatkan lagi demi kesejahteraan masyarakat desa sungai putih kecamatan tapung kabupaten kampar.

#### **4. Komunikasi**

Menurut Anderson (dalam Sedarmayanti, 2009:99) komunikasi adalah proses yang dinamis, proses ini secara konstan berubah sesuai dengan situasi yang berlaku. Komunikasi yaitu bagaimana bentuk komunikasi antar anggota lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 6 orang responden terhadap indikator komunikasi yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu Menjadi media komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah dan antar masyarakat itu sendiri, Memberdayakan dan menggerakkan potensi pemuda dalam pembangunan, dan Memberdayakan peran wanita dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.10 : Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Komunikasi terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Menjadi media komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah dan antar sesama masyarakat	4 (66,67%)	2 (33,33%)	0 (%)	6
2	Memberdayakan dan menggerakkan potensi pemuda dalam pembangunan	3 (50%)	3 (50%)	0 (%)	6
3	Memberdayakan peran wanita dalam mewujudkan kesejahteraan dalam keluarga	1 (16,67%)	5 (83,33%)	0 (%)	6
Jumlah		8	10	-	18
Rata-rata		2,67	3,33	-	6
Persentase		44,5%	55,5%	-	100%

Sumber : Data Olahan 2018.

Dari tabel V.10 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 6 responden pegawai terhadap tiga item yang dinilai dalam indicator komunikasi, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Tinggi dengan jumlah persentase 44,5%, cukup tinggi dengan jumlah persentase 55,5%, dan kurang tinggi dengan jumlah persentase 0%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa sungai putih dalam indicator komunikasi sudah cukup tinggi, ini dibuktikan dengan hasil Kuisisioner dan Observasi penulis terhadap kinerja LPMD di desa sungai putih kecamatan tapung.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden masyarakat yang berjumlah 25 orang responden terhadap indikator komunikasi

yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu Menjadi media komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah dan antar masyarakat itu sendiri, Memberdayakan dan menggerakkan potensi pemuda dalam pembangunan, dan Memberdayakan peran wanita dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.11 : Distribusi Tanggapan Responden Masyarakat Mengenai Indikator Komunikasi terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Menjadi media komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah dan antar sesama masyarakat	7 (28%)	16 (64%)	2 (8%)	25
2	Memberdayakan dan menggerakkan potensi pemuda dalam pembangunan	5 (20%)	19 (76%)	1 (4%)	25
3	Memberdayakan peran wanita dalam mewujudkan kesejahteraan dalam keluarga	7 (28%)	15 (60%)	3 (12%)	25
Jumlah		19	50	6	75
Rata-rata		6	17	2	25
Persentase		24%	68%	8%	100%

Sumber : Data Olahan 2018.

Dari tabel V.11 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 25 responden masyarakat terhadap tiga item yang dinilai dalam indicator komunikasi, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Tinggi dengan jumlah persentase 24%, cukup tinggi dengan jumlah persentase 68%, dan kurang tinggi dengan jumlah persentase 8%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa sungai putih dalam indicator komunikasi sudah cukup tinggi, ini dibuktikan dengan hasil Kuisisioner dan Observasi penulis terhadap kinerja LPMD di desa sungai putih kecamatan tapung.

Dari observasi dan data kuisisioner, penulis melihat tanggapan masyarakat terhadap kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) desa Sungai Putih pada indicator komunikasi cukup beragam, namun lebih dominan pada kategori Cukup Tinggi. Berdasarkan observasi penulis melihat peran wanita sangat digalakkan, seperti aktifnya peran wanita dalam program kuliner kreatif dan pelatihan menjahit. Namun dalam pembangunan, peran pemuda masih kurang, karena para pemuda lebih memilih bermain dan bergaul dengan teman sepergaulannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masyarakat sangat berharap agar komunikasi LPMD dengan masyarakat bisa lebih ditingkatkan lagi supaya silaturahmi dan tali persaudaraan LPMD dengan masyarakat terus terjalin harmonis terutama dengan para tokoh muda, dan semata-mata untuk kedamaian dan kebaikan bersama.

Selanjutnya untuk mengetahui Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.12 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.**

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Tinggi	Cukup Tinggi	Kurang Tinggi	
1	Kualitas Kerja	23 (74,19%)	7 (22,59%)	1 (3,22%)	31
2	Inisiatif	19 (61,3%)	11 (35,48%)	1 (3,22%)	31
3	Kemampuan	21 (67,78%)	9 (29%)	1 (3,22%)	31
4	Komunikasi	9 (29%)	20 (64,51%)	2 (6,49%)	31
Jumlah		72	47	5	124
Rata-rata		18	12	1	31
Persentase		58%	38,78%	3,22%	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel rekapitulasi tanggapan responden terhadap variable kinerja, untuk kategori penilaian Tinggi yaitu sebesar 58%, untuk kategori penilaian Cukup Tinggi adalah sebesar 38,78% dan untuk kategori penilaian Kurang Tinggi adalah sebesar 3,22% dari total keseluruhan responden pegawai dan masyarakat sebanyak 31 orang. Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk penelitian ini dikategorikan Tinggi Dengan total persentase sebesar 58%. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori cukup tinggi, artinya belum semua indikator terlaksana dengan baik.

*Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan Bapak Darmaji selaku Kepala Desa Sungai Putih mengenai indikator kualitas kerja, menjelaskan bahwa kinerja LPMD dalam menyusun rencana pembangunan yang partisipatif sudah sangat baik, karena apa yang dilakukan LPMD sudah sesuai dengan RPJMdes, RKPdes, dan hasil kesepakatan dari forum musyawarah desa. Kemudian beliau*

*juga menjelaskan bahwa kinerja LPMD dalam melaksanakan dan mengendalikan pembangunan sudah cukup baik, karena sudah sesuai dengan undang-undang nomor 6 tahun 2014. Selain itu, Bapak Darmaji juga menjelaskan bahwa kinerja LPMD dalam menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat sudah sangat baik, karena LPMD sudah menjalankan program jum'at bersih, yaitu dengan melakukan gotong royong setiap hari jum'at bersama seluruh masyarakat desa.*

*Selanjutnya mengenai indikator Inisiatif, dijelaskan bahwa kinerja LPMD dalam menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam pembangunan sudah sangat baik, karena kegiatan musrembang desa telah rutin dilakukan guna menampung aspirasi dari masyarakat. Kemudian dijelaskan juga bahwa kinerja LPMD dalam menanam dan memupuk rasa persatuan dan kesatuan masyarakat sudah cukup baik, karena pemerintah selalu mengadakan sosialisasi sehingga silaturahmi selalu terjalin antara masyarakat dan pemerintah desa.*

*Kemudian mengenai indikator Kemampuan, Bapak Darmaji menjelaskan bahwa kinerja LPMD dalam meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat sudah cukup baik, karena LPMD selalu taat hadir dalam bekerja dan jarang absen dikantor desa. Selain itu juga kinerja LPMD dalam melestarikan dan mengembangkan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif sudah cukup baik.*

*Selanjutnya mengenai indikator Komunikasi, dijelaskan oleh Bapak Darmaji bahwa kinerja LPMD dalam menjadi media komunikasi antara masyarakat dengan pemerintah dan antar masyarakat sudah cukup baik, karena LPMD selalu bergaul kepada masyarakat. Selain itu kinerja LPMD dalam memberdayakan dan*

*menggerakkan potensi pemuda dalam pembangunan sudah baik, karena sarana dan prasarana sudah disediakan, hanya saja pemuda kurang antusias terhadap pembangunan, hanya orang-orang tua saja yang aktif. Kemudian kinerja LPMD dalam memberdayakan peran wanita dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga sudah cukup baik, karena sudah diadakan pelatihan menjahit dan kuliner kreatif.*

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) penulis dilapangan terhadap Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sudah cukup baik. Ini terlihat dari program-program yang tertuang didalam RPJM sudah terealisasi dengan baik, seperti program jum'at bersih, musrembang desa, gotong royong mingguan, musyawarah desa, pelatihan menjahit, kuliner kreatif, dan lain-lain. Namun penulis melihat komunikasi antara lembaga pemberdayaan masyarakat desa dengan masyarakat kurang tinggi, hal ini terjadi karena sebagian masyarakat lebih sibuk sendiri dengan pekerjaannya. Untuk itu pemerintah desa sungai putih khususnya LPMD, diharapkan agar lebih memusatkan perhatiannya ke masyarakat agar komunikasi antar pemerintah dan masyarakat bisa terjalin harmonis dan lebih baik.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Analisis Kinerja LPMD di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar cukup tinggi, karena berdasarkan jawaban dari responden yang diukur dari 4 (empat) indikator. Maka diharapkan agar pemerintah desa sungai putih khususnya Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa Sungai Putih untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya agar tercipta kehidupan yang lebih makmur dan

sejahtera untuk semua insan baik itu pemerintah desa maupun masyarakat yang ada di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

**F. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dan kemampuan pengurus LPMD sebagai media komunikasi antara masyarakat dan pemerintah desa masih kurang, hal ini terjadi karena pengurus LPMD tidak mengikut sertakan para tokoh muda dalam kepengurusan LPMD Desa Sungai Putih.
2. Tokoh pemuda di desa Sungai Putih kurang aktif, hanya orang-orang yang tua saja yang aktif, baik dalam musyawarah desa, gotong royong, maupun dalam hal pembangunan dan pemanfaatan hasil-hasil dari pembangunan.
3. Perbedaan pandangan dan kultur masyarakat juga termasuk faktor penghambat kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih dalam melaksanakan tugas dan program-program pada pemerintahan desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

## BAB VI

### PENUTUP

#### G. Kesimpulan

Pada penelitian ini yang berjudul Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, yaitu kategori cukup tinggi dan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih. Hal ini didasarkan pada hasil pengamatan penulis yang didukung dengan hasil wawancara dengan kepala desa sungai putih serta jawaban dari responden melalui kuisisioner yang penulis sebar dilokasi penelitian. Yang mana belum optimalnya kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Adapun faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa (LPMD) di desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar antara lain :

1. Tokoh pemuda di desa Sungai Putih kurang aktif, hanya orang-orang yang tua saja yang aktif, baik dalam musyawarah desa, gotong royong, maupun dalam hal pembangunan dan pemanfaatan hasil-hasil dari pembangunan.
2. Perbedaan pandangan dan kultur masyarakat juga termasuk faktor penghambat kinerja LPMD desa Sungai Putih dalam melaksanakan tugas dan program-program pada pemerintahan desa Sungai Putih.

## H. Saran

Untuk dapat meningkatkan kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

5. Kepada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Sungai Putih untuk dapat menjadi media komunikasi yang lebih baik lagi antara pemerintah desa dan masyarakat desa sungai putih.
6. Kepada LPMD untuk lebih sering melakukan komunikasi (konsultasi/diskusi) dengan Kepala Desa Sungai Putih, demi kemajuan desa sungai putih dan kesejahteraan masyarakat desa sungai putih.
7. Kepada LPMD agar dapat meningkatkan kinerjanya yang lebih baik lagi, yaitu dengan mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas secara rutin, mentaati peraturan yang telah ditetapkan, disiplin dalam bekerja, kemudian mempelajari segala aspek kondisi dan potensi desa, serta lebih membaur dengan masyarakat desa sungai putih.
8. Kepada pengurus LPMD untuk dapat memasukkan para tokoh muda agar diikut sertakan dalam kepengurusan LPMD Desa Sungai Putih supaya komunikasi antara masyarakat dan pemerintah desa bisa terjalin harmonis, dan supaya para pemuda menjadi aktif dalam kegiatan pembangunan desa.

## BAB VI

### PENUTUP

## I. Kesimpulan

Pada penelitian ini yang berjudul Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, yaitu kategori cukup tinggi dan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari lembaga pemberdayaan masyarakat desa sungai putih. Hal ini didasarkan pada hasil pengamatan penulis yang didukung dengan hasil wawancara dengan kepala desa sungai putih serta jawaban dari responden melalui kuisisioner yang penulis sebar dilokasi penelitian. Yang mana belum optimalnya kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa (LPMD) di Desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Adapun faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat desa (LPMD) di desa Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar antara lain :

1. Tokoh pemuda di desa Sungai Putih kurang aktif, hanya orang-orang yang tua saja yang aktif, baik dalam musyawarah desa, gotong royong, maupun dalam hal pembangunan dan pemanfaatan hasil-hasil dari pembangunan.
2. Perbedaan pandangan dan kultur masyarakat juga termasuk faktor penghambat kinerja LPMD desa Sungai Putih dalam melaksanakan tugas dan program-program pada pemerintahan desa Sungai Putih.

## **J. Saran**

Untuk dapat meningkatkan kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Sungai Putih Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

9. Kepada Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) Sungai Putih untuk dapat menjadi media komunikasi yang lebih baik lagi antara pemerintah desa dan masyarakat desa sungai putih.
10. Kepada LPMD untuk lebih sering melakukan komunikasi (konsultasi/diskusi) dengan Kepala Desa Sungai Putih, demi kemajuan desa sungai putih dan kesejahteraan masyarakat desa sungai putih.
11. Kepada LPMD agar dapat meningkatkan kinerjanya yang lebih baik lagi, yaitu dengan mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas secara rutin, mentaati peraturan yang telah ditetapkan, disiplin dalam bekerja, kemudian mempelajari segala aspek kondisi dan potensi desa, serta lebih membaur dengan masyarakat desa sungai putih.
12. Kepada pengurus LPMD untuk dapat memasukkan para tokoh muda agar diikut sertakan dalam kepengurusan LPMD Desa Sungai Putih supaya komunikasi antara masyarakat dan pemerintah desa bisa terjalin harmonis, dan supaya para pemuda menjadi aktif dalam kegiatan pembangunan desa.

## DAFTAR PUSTAKA

### Literature

- Adisasmita, Rahardjo. 2013. *Pembangunan Pedesaan: Pendekatan Partisipatif, Tipologi, Strategi, Konsep Desa Pusat Pertumbuhan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Adisubrata, Winarya Surya, 2002. *Otonomi Daerah di Era Reformasi*. Yogyakarta, UPP AMP YKPN.
- Ali, Faried, 2014. *Ilmu Administrasi*, Makasar: PT Refika Aditama.
- Amirullah, Haris, 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andry, Hendry. 2015. *Perilaku Dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Anggara, Sahya, 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Awang, Azam, 2010. *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darwis, dkk, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pelatihan Universitas Riau.
- Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Effendi, Usman, 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Grafindo Pustaka.
- Hamim, Sufian, 2005. *Administrasi, Organisasi, Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press.
- Hamim, Sufian, 2014. *Filsafat Ilmu, Ilmu Pengetahuan dan Penelitian*. Pekanbaru: UIR Press.
- Hasibuan, Melayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan dan Akhyadi, Ade Sadikin, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Kumorotomo, Wahyudi, 2013. *Etika Administrasi Negara*. Rajawali Pers.
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BFFE-Yogyakarta.
- Mardalis, 2014. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehariono, 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mulyasa, 2006. *Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Munaf, Yusri dan Rauf, Rahyunir. 2015. *Lembaga Kemasyarakatan di Indonesia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Nurcholis, Hanif. 2007. *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Riva'I, Veithzal. 2005. *Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sjafrizal. 2016. *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, 2017. *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soekanto, S. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatini, Amin. 2007. *Pemerintah Desa Dan Kelurahan*. Klaten: Cempaka Putih.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tim Penyusun. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Penelitian*. Pekanbaru: UIR Badan Penerbit FISIPOL
- Zulkifli dan Nurmasari. 2015. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.

#### Media/Dokumen

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah
- Undang-Undang No 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 66 Tahun 2007 tentang Perencanaan Pembangunan Desa
- Perda Kampar Nomor 11 Tahun 2007 Tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa
- Peraturan Menteri Desa Nomor 2 Tahun 2016 Tentang LPMD
- RPJM Desa Sungai Putih
- RKPDes Desa Sungai Putih