BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu Mangkunegara, (2006,67). Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Hasibuan, (2002,160).

Sementara itu, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002,160).

Kinerja menurut Mangkunegara (2001,67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yanng diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Dari pendapat tentang makna kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu

kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.2 Kinerja Organisasi

Tekanan terhadap organisasi sektor publik, khususnya organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah adalah memperbaiki kinerjanya dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Hal ini dimaksudkan agar pemerintah dapat menjalankan pemerintahan dengan efektif dan efisien dalam rangka mensejahterakan masyarakat. Menurut Wibowo (2008,7), kinerja berasal dari pengertian "*performance*" yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Selain itu menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo 2008,7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dalam penelitian ini, penulis memerlukan beberapa teori untuk mengukur kinerja Lembaga Kemasyarakatan desa (LKD) selaku organisasi publik. Sebelum dijelaskan pengertian dari kinerja organisasi maka terlebih dahulu perlu memahami pengertian dari organisasi. (Armosudiro, 2006,12) mengemukakan "organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seoarang atau sekelompok orang yang disebut bawahan". Lebih lanjut (Money,1996,23) "Organisasi adalah bentuk perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Perlu kita pahami bahwa yang menjadi dasar organisasi, bukan "siapa" akan tetapi "apanya" yang berarti bahwa yang dipentingkan bukan siapa orang yang memegang organisasi, tetapi "apakah tujuan organisasi tersebut".

Sedangkan menurut Mahsun (2006,25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapain pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategis planning suatu organisasi. Istilah kinerja

sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Menurut Pasolong (2010,175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Surjadi,2009,7) Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Wibawa dan Atmosudirjo (dalam Pasolong, 2007,176) bahwa kinerja organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Sehubungan dengan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa esensi dari kinerja organisasi adalah gambaran mengenai hasil kerja dari kegiatan kerjasama di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini kinerja organisasi yang dimaksud adalah tingkat pencapaian ataupun hasil kerja dari Lembaga Kemasyarakatan desa dalam melaksanakan tugasnya sebagai mitra Pemerintah Desa terhadap pembangunan Desa Sidas.

2.3 Indikator Kinerja Organisasi

Menurut Mahmudi (2015,91) , informasi mengenai kinerja sangat penting dalam rangka menciptakan *good governance*. Manajemen yang baik dan akuntabel membutuhkan indikator kinerja untuk mengukur sukses atau tidaknya organisasi. Informasi kinerja tersebut diorientasikan sebagai pedoman bukan sebagai alat pengendalian. Pemanfaatan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu organisasi, aktivitas atau program telah memenuhi prinsip ekonomi, efisien dan efektif. Indikator untuk tiap-tiap unit organisasi berbeda-beda tergantung pada tipe pelayanan yang dihasilkan.

Lebih lanjut Mahmudi (2015,153) mengatakan bahwa indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Peran indikator kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer atau pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Indikator kinerja akan bermanfaat apabila digunakan untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian peran utama indikator kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja. Indikator kinerja juga berperan sebagai pembanding terbaik. Hal ini berarti bahwa untuk meniru organisasi terbaik, maka perlu digunakan standar kinerja organisasi terbaik tersebut. Standar kinerja terbaik memuat indikator-indikator kinerja dengan nilai tertentu.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan (Bastian, 2001,33 dalam buku *Manajemen Publik*) yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen indikator berikut ini:

1. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan berupa fisik ataupun nonfisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

4. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Dalam Indikator Pengukuran Kinerja Lembaga Kemasyarakatan desa Desa di Desa Sidas, peneliti menggunakan teori Indikator Pengukuran Kinerja Menurut Purnomo (2004 , 3) :

1. Kepemimpinan, dapat diukur dari cara pemimpin membantu mengatasi kesulitan anggota nya.
2. Motivasi kerja, dapat diukur melalui kualitas hasil kerja anggota organisasi
3. Lingkungan Kerja dapat di ukur melalui rancangan kerja anggota organisasi

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009,11-12), sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumberdaya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Menurut Mardiasmo (2002,61), anggaran dapat didefinisikan sebagai pernyataan estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran financial. Selain itu, input lain yang dibutuhkan yakni sarana dan prasarana. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002), sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

Menurut Mahmudi (2015,154), indikator kinerja yang baik memiliki sifat memotivasi dan mengarahkan untuk mencapai hasil terbaik. Dalam hal ini fungsi indikator kinerja adalah sebagai alat untuk perbaikan bukan pengendalian. Indikator kinerja bukan seperti mikroskop yang digunakan untuk mencari dan mengamati elemen-elemen tersembunyi yang tidak tampak dalam suatu kehidupan organisasi, tetapi indikator kinerja tersebut merupakan cermin bagi organisasi untuk merefleksikan berbagai aspek aktivitas organisasi. Pihak luar

akan melihat organisasi dari cermin tersebut. Sementara pihak internal organisasi harus memastikan bahwa indikator kinerja yang dibuat tidak menimbulkan gambaran kinerja yang terdistorsi dan bias sehingga tidak sesuai dengan keadaan yang semestinya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan sarana untuk mengukur hasil dari suatu kegiatan organisasi dalam upaya meningkatkan akuntabilitas serta untuk mengevaluasi dan memantau kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Lembaga Kemasyarakatan desa Desa Sidas Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak yaitu indikator yang dikemukakan oleh Purnomo (2004 : 3). Adapun indikator tersebut yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Melalui indikator tersebut diharapkan dapat menilai kinerja Lembaga Kemasyarakatan desa Desa Sidas secara mendalam.

2.4 Lembaga Kemasyarakatan Desa

Pemberdayaan menurut Suhendra (2003:17) adalah suatu kegiatan Yang berkesinambungan, dinamis, secara sinergis, mendorong keterlibatan semua potensi yang ada secara evolutif, dengan keterlibatan semua potensi. Dengan cara ini akan memungkinkan terbentuknya masyarakat madani yang saling menghormati tanpa ada yang merasa asing dalam komunitasnya. Istilah pemberdayaan

Menurut Sedarmayanti (2005:47) dipergunakan secara lebih luas oleh berbagai lapisan masyarakat yang berarti mengembangkan potensi ekonomi rakyat, hakekat dan martabat, rasa percaya diri dan harga dirinya , sehingga terpelihara tatanan nilai budaya setempat. Pemberdayaan sebagai konsep sosial budaya yang implementatif dalam pembangunan berpusat pada masyarakat menumbuhkan dan mengembangkan nilai tambah ekonomi jika nilai tambah sosial dan budaya masyarakat memiliki kekuatan yang bila digali dan disalurkan akan berubah menjadi energi besar untuk mengatasi masalah yangmerekaalami. Program kemitraan usaha misalnya merupakan program andalan yang dipromosikan pemerintah dalam meningkatkan bentuk intensif lain dari pemerintah disamping memacu investasi swasta dan memperluas kesempatan

kerja, peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan keluarga merupakan keharusan untuk memacu pertumbuhan ekonomi, sehingga kesejahteraan rakyat dapat diwujudkan yang ditandai dengan adanya kemakmuran yaitu meningkatkan konsumsi yang disebabkan oleh meningkatnya pendapatan

Dasar Hukum Pembentukan Lembaga kemasyarakatan desa :

1. Peraturan pemerintah nomor 43 tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan undang-undang no 6 tahun 2014 tentang desa
2. Peraturan Menteri dalam Negeri No 18 tahun 2018 tentang Lembaga kemasyarakatan desa dan Lembaga adat desa Bab 2 pasal 6 tentang lebaga kemasyarakatan desa
3. Peraturan desa tentang pembentukan Lembaga kemasyarakatan desa (LKD)

Dalam konsep pembangunan pedesaan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan keberadaanya ialah adanya organisasi dalam unit desa yang bergerak dalam bidang kemasyarakatan desa. Organisasi-organisasi yang bergerak dalam bidang kemasyarakatan desa dapat dipahami sebagai motor penggerak terjadinya transformasi informasi yang dapat mengubah keterampilan masyarakat desa pada titik yang maksimal.Semakin maksimal keterampilan masyarakat desa maka akan berpengaruh pula terhadap laju pembangunan suatu desa. Keterampilan suatu masyarakat desa dapat dibentuk melalui berbagai kegiatan kemasyarakatan desa yang diprakarsai oleh masyarakat desa maupun aparatur desa, untuk memudahkan pengorganisiran kemasyarakatan desa desa maka keberadaan organisasi yang menaungi masyarakat desa dalam proses pemberdayaan menjadi mutlak diperlukan

Menurut Robbins dan Judge, (2008:5) Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Kemudian pendapat lainnya seperti yang dikemukakan Wibowo (2007 : 1) Organisasi adalah suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Organisasi-organisasi yang berada pada unit atau lingkup desa secara langsung ataupun tidak langsung turut mengubah pola berpikir masyarakat

desa, melalui peran-peran yang melekat pada tujuan organisasi-organisasi yang ada maka turut menambah referensi masyarakat desa terhadap berbagai hal. Berikut ini akan dikutip pandangan menurut Wanashinge dalam Winarno (2003: 109) organiasi desa dapat berperan sebagai :

a. Indentifier, dimana organisasi desa dapat mengidentifikasi tujuan dan strategi
b. pembangunan pedesaan.
c. Agitator, dimana organisasi desa berperan untuk mencapai tujuan yang sudah
d. di identifikasi sebelumnya.
e. Penggerak sumber daya, dimana organisasi desa dalam memobilisasi tenaga
f. sukarela lokal dan sumber daya eksternal.
g. Organisator, dimana organisasi desa secara langsung mengimplementasikan
h. program dan kebijakan pembangunan desa.

Secara umum, dapat ditemukan pada banyak pedesaan yang minim dalam hal sumber daya manusia yang terampil atau dengan kata lain dalam kumpulan masyarakat di desa,sedikit ditemukan aktor-aktor masyarakat yang terampil dalam mengorganisirorganisasi yang berkaitan dengan pembangunan desa. Pada kondisi ini, peran dari pemerintah desa diharapkan sebagai pemerakarsa terbentuknya aktor-aktor masyarakat desa yang terampil dalam berorganisasi di bidang pembangunan desa. Esman dalam Eaton (1986 : 24) menyatakan bahwa pembangunan lembaga dapat dirumuskan sebagai perencanaan, penataan dan bimbingan bagi organisasi-organisasi baru atau yang disusun kembali.

Dalam rangka menuju pembangunan desa dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, namun pendekatan-pendekatan yang akan digunakan akan berkaitan secara langsung dengan masyarakat desa, dengan demikian keterlibatan masyarakat desa dalam pembangunan desa menjadi kunci utama untuk menuju pembangunan desa yang bergerak secara cepat. Keberadaan masyarakat desa tidak selalu secara otomatis akan dapat memberikan efek positif dalam proses

pembangunan desa, efek positif dari masyarakat desa dapat terwujud bilamana masyarakat desa telah memahami setidaknya peran mereka dalam konsep pembangunan desa, sehingga diperlukan diskusi atupun komunikasi-komunikasi dua arah sebagai media sosialisasi kerangka konsep pembangunan desa. Dengan diskusi atau komunikasi dua arah yang telah terjalin antara pemerintahan desa dengan masyarakat maka selanjutnya masyarakat yang belum memahami peran mereka untuk selanjutnya di beri pemahaman secara lebih intensif sambil proses pembangunan berjalan berupa kemasyarakatan desa pada pembangunan desa.

Menurut Machendrawati dan Syafi‟I (2001 : 29) pengembangan masyarakat secara etimologi, pengembangan adalah membina dan meningkatkan kualitas hidup. Menurut Wiradji seperti dikutip Rahmat (2003: 54), pengembangan masyarakat merupakan proses pembangunan kesadaran kritis yang dilakukan secara ransformative, partisipatif, sistematis dan berkesinambungan melalui pengorganisasian dan peningkatan kemampuan menangani berbagai persoalan dasar yang mereka hadapi untuk mengarah pada perubahan kondisi hidup yang semakin baik sesuai dengan cita-cita yang diharapkan. Kemasyarakatan desa di perlukan dalam ranah pembangunan daerah Dye (1992), kebijakan publik diartikan sebagai “Whatever government choose to do or not to do“. Dalam pandangan Dye ini di simpulkan kebijakan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. Untuk melakukan suatu pelaksanaan kebijakan publik, secara umum dalam tataran implementasi akan terlebih dahulu disusun melalui program-program dalam mencapai tujuan kebijakan publik tersebut.

Dalam pandangan Jones (1984) adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan. Dalam pengertian tersebut menggambarkan bahwa programprogram adalah penjabaran dari langkah-langkah dalam mencapai tujuan itu sendiri. Dengan merujuk pada teori Jones, maka bisa dikatakan program menjadi wajib untuk di ciptakan sebagai bagian yang tidak dapat di pisahkan dari suatu kebijakan yang diambil atau dengan arti lain program sebagai penjabaran dalam mencapai tujuan kebijakan seperti yang di utarakan oleh Jones. Keberhasilan pelaksanaan program terletak pada pelaksana program itu dan sasaran program itu

sendiri. Pelaksana program juga harus memperhatikandan menyerap kemasyarakatan desa agar pelaksanaan program dapat lebih mudah di laksanakan atau dengan kata lain lebih banyak yang terlibat dalam pelaksanaan program maka berpengaruh terhadap keberhasilan program. Salah satu program yang sering dilakukan ialah seperti program pembangunan infrastruktur, program pembangunan seperti hal ini akan berkaitan dengan anggaran dan tenaga kerja. Pelibatan masyarakat dalam program seperti ini akan memudahkan dalam pencarian anggaran dan kecepatan laju pelaksanaan program.

Pengertian infrastruktur menurut Grigg (1988) infrastruktur merupakan sistem fisik yang menyediakan transportasi, pengairan, drainase, bangunan gedung dan fasilitas publik lainnya, yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia baik kebutuhan sosial maupun kebutuhan ekonomi. Pandangan Grigg (1988) diatas memperjelas akan keberadaan dari banyaknya program pembangunan infrastruktur dalam lingkup pembangunan daerah merupakan suatu hal yang mutlak dilakukan karena berkaitan dengan laju pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat. Menurut Kodoatie (2005), infrastruktur sebagai pendukung utama sistem sosial dan sistem ekonomi dilaksanakan dalam konteks keterpaduan dan menyeluruh. Dengan kata lain efek positif dari pembangunan infrastruktur akan mempengaruhi suksesi efek dari pembangunan dalam bidang lainnya.

2.5 Hasil Penelitian yang relevan

a. Skripsi yang dibuat oleh Muhammad Galuh K.P (2015)

   Skripsi yang dibuat oleh mahasiswa Universitas Negri Islam sunan Kalijaga Fakultas dakwah dan Komunikasi ini mengangkat judul “ Peran Lembaga Kemasyarakatan desa Desa dalam meningkatkan kinerja aparatur desa di desa Luhur, Kecamatan Saptosari, Yogyakarta “ adapun fokus penelitian tersebut adalah tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja aparatur desa yang berada dalam bidang LKD untuk proses pelayanan yang lebih baik, jadi dari hasil penelitian yang dilakukan mahasiswa Universitas Negri Islam sunan Kalijaga ini, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan apa yang penulis teliti, salah satu perbedaan nya yang asalah tentang meningkatkan kerja aparatur desa, berbeda dengan penulis teliti, dimana penulis disini lebih

mengfokuskan meningkan kinerja LKD demi menciptakan kesejahteraan masyarakat sosial, selain itu kesamaan yang dapat diambil dari kedua penelitian ini adalah tentang fungsi LKD yang menjadi ujung tombak pembangunan, berusaha mencari cara agar kinerja yang dilakukan aparatur desa bisa lebih maksimal sehingga bisa menciptakan kesejahteraan masyarakat.

b. Skripsi yang dibuat oleh Rintaka Hardika

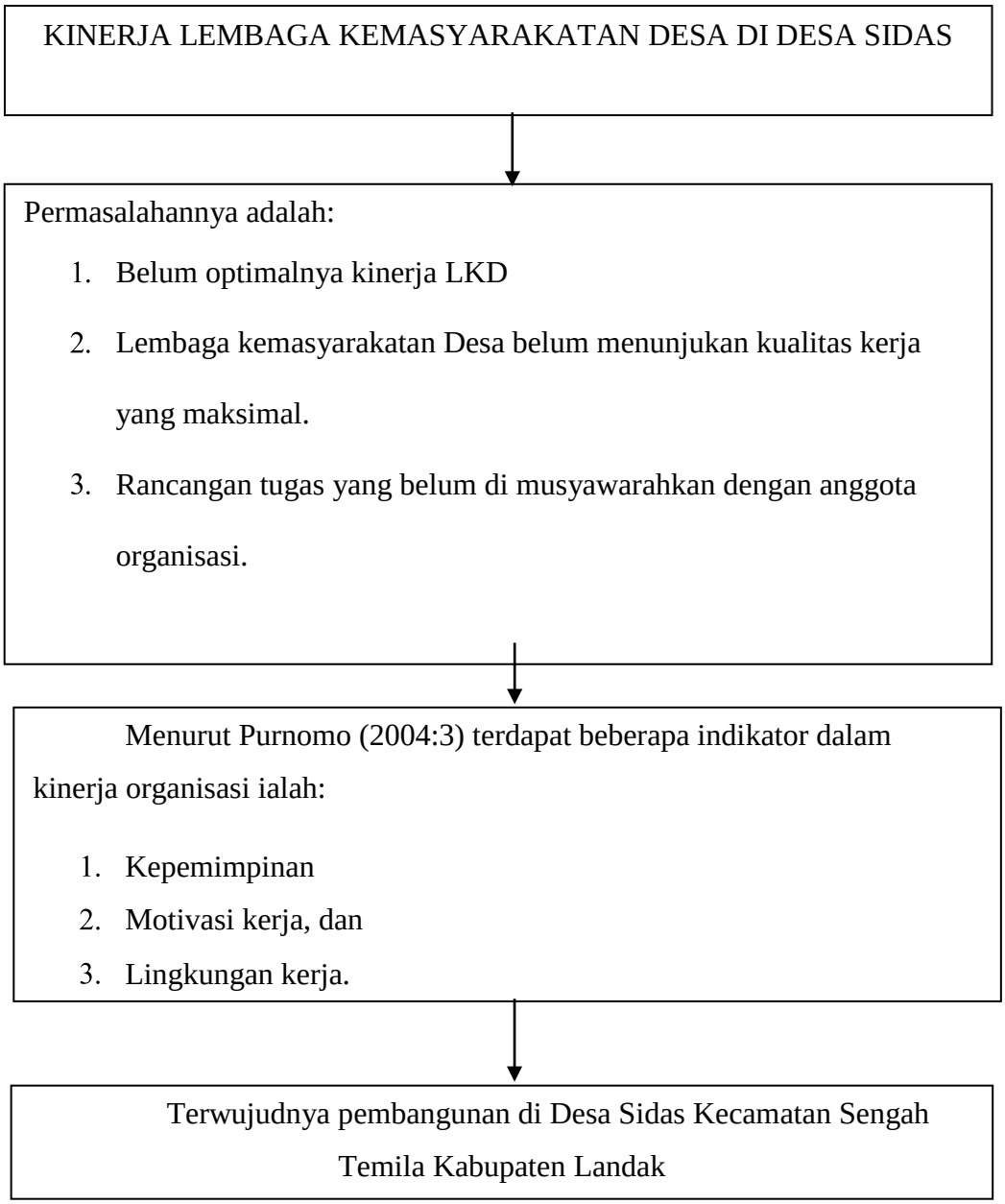
Skripsi yang dibuat oleh Mahasiswa Universitas Negri Yogyakarta ini mengangkatjudul " Partisipasi Lembaga Kemasyarakatan desa Desa dalam Perencanaan Pembangunan Desa " fokus penelitian oleh salah satu mahasiswa Universitas Yogyakarta ini adalah tentang bagaimana proses perencanaan pembangunan desa serta tugas dan fungsi dari LKD yang ada di tempat nya meneliti, disini juga terdapat beberapa perbandingan antara penelitian penulis serta penelitian mahasiswa Universitas Yogyakarta tersebut, yaitu tentang fokus penelitian nya, dimana disini apa yang menjdi apa yang menjdi fokus dari mahasiswa Universitas Yogyakarta tersebut adalah tentang proses sebuah pembangunan, berbeda dengan apa yang penulis teliti,disini peneliti lebih kepada kinerja daripada LKDD tersebut demi menciptakn kesejahteraan desa, tetapi dari kedua penelitian tersebut terdapat kesamaan juga dimana sama-sama mencari tugas dan fungsi dari Lembaga Kemasyarakatan desa. Dengan satu tujuan yaitu demi terlaksananya tugas dan fungsi daripada LKD sebagai ujung tombak pembangunan

2.6 Kerangka Pikir

Suriasumantri, 1986 dalam (Sugiyono 2009,92) mengemukakan bahwa seorang peneliti hasrus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan ilmuwan adalah alur-alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu berpikir merupakan sintesis tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antara variabel penelitian seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa setidaknya ada beberapa hal yang akan membuat Kinerja Birokrasi Pegawai biasa meningkat.

Bagan 1.1

Kerangka Pikir



2.7 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana Kesediaan pemimpin dalam mambantu kesulitan anggota Lembaga kemasyarakatan Desa Sidas Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak?
2. Bagaimana kualitas hasil kerja anggota lembaga kemasyarakatan Desa Sidas Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak ?
3. Bagaimana rancangan tugas anggota-anggota Lembaga kemasyarakatan Desa Sidas Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak?