

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek penting yang harus terdapat pada suatu organisasi, baik pada organisasi komersial maupun organisasi non komersial. Pemimpin memiliki peran sentral dalam menentukan arah dan nasib dari organisasi yang dipimpinnya. Tanpa adanya pemimpin, bisa dipastikan organisasi tersebut akan berjalan dengan sembarang arah serta berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi itu dibangun.

Kepemimpinan (LSPR *News*, 2023) kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih dari sekadar memberikan instruksi, seorang pemimpin mampu menggerakkan timnya dengan visi, nilai-nilai, dan arah yang jelas. Pemimpin yang baik juga mampu mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya. Menurut Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan

mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Anuar, 2019).

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Rivai (2012:42) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan (Sukma, 2018) merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota organisasi dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Hijri (2016) sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha 2005:302)

c. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (dalam Hanafi dkk, 2018: 56) ada beberapa jenis gaya kepemimpinan diantaranya adalah gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan kendali bebas. Penjelasan dari masing-masing gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan Otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pada gaya kepemimpinan otokrasi ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktifitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pimpinan. Kepemimpinan otokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi.
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota

memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi.

- 3) Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas dimana pemimpin jenis ini hanya terlihat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Gaya kepemimpinan kendali bebas merupakan model kepemimpinan yang paling dinamis. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai saja. Tiap divisi atau seksi diberi kepercayaan penuh untuk menentukan sasaran minor, cara untuk mencapai sasaran, dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri-sendiri. Dengan demikian, pemimpin hanya berperan sebagai pemantau saja. Kepemimpinan kendali bebas cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi.

d. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Woods (2004) dalam Lialisa et al. (2018), gaya kepemimpinan demokratis merupakan

kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Menurut Lippit (dalam Pasolong, 2013: 46) mengemukakan bahwa terdapat 3 gaya dalam kepemimpinan, yaitu: Otokratis, Demokratis, dan Laissez faire. Gaya Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat memergunakan pengetahuan para anggotanya.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Pasolong dalam Hardianti (2012: 14) terdapat indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Keputusan dibuat bersama

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahannya dalam membuat keputusan, serta melakukan aktivitas demi pencapaian tujuan organisasi. Karena

seorang pemimpin yang menggunakan gaya keemimpinan demokratis menginginkan saran, pendapat, maupun kritik dari pegawainya.

2) Menghargai potensi bawahannya

Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

3) Mendengar kritik, saran atau pendapat dari pegawai

Mendapatkan kritikan, saran atau pendapat dari pegawai merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.

4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerjasama atau terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapang-an untuk menjalankan tugas.

f. Tujuan Kepemimpinan

Tujuan utama kepemimpinan adalah mencapai visi dan tujuan organisasi. Namun, kepemimpinan juga memiliki aspek-aspek lain, seperti mengembangkan tim, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Berikut beberapa tujuan dari adanya kepemimpinan:

- 1) Menginspirasi dan Mengarahkan Salah satu tujuan penting kepemimpinan adalah menginspirasi anggota tim dan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin harus mampu memberikan arah dan motivasi yang diperlukan.
- 2) Menghadapi Perubahan Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, pemimpin harus mampu mengelola perubahan. Ini termasuk merencanakan dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk menjawab tantangan dan peluang baru.
- 3) Pengembangan Tim Kepemimpinan juga berperan dalam mengembangkan potensi anggota tim. Pemimpin harus memberikan pelatihan, dukungan, dan kesempatan bagi anggota tim untuk tumbuh dan berkembang.
- 4) Meningkatkan Produktivitas Seorang pemimpin yang efektif akan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang menghambat kinerja tim.

g. Fungsi Kepemimpinan

Selain kepemimpinan memiliki beberapa tujuan, kepemimpinan juga memiliki beberapa fungsi. Fungsi kepemimpinan mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Seorang pemimpin harus mampu merumuskan strategi, mengelola sumber daya, memberikan arahan yang jelas, dan mengukur hasil kinerja. Fungsi kepemimpinan antara lain:

- 1) Mengkomunikasikan Visi Salah satu peran utama seorang pemimpin adalah mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi kepada seluruh tim. Ini membantu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju visi bersama.
- 2) Pengambilan Keputusan Pemimpin seringkali harus membuat keputusan yang penting untuk organisasi. Ini mencakup mengidentifikasi masalah, mengumpulkan informasi yang diperlukan, dan memilih tindakan yang paling tepat.
- 3) Pengorganisasian Fungsi penting lainnya adalah mengatur sumber daya, tugas, dan tanggung jawab dalam organisasi. Pemimpin harus merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi aktivitas tim agar mencapai tujuan dengan efisien.
- 4) Mengukur Kinerja Pemimpin harus mampu mengukur kinerja individu dan tim serta memberikan umpan balik yang bermanfaat. Ini membantu dalam identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan arah untuk perbaikan.

- 5) Mengelola Konflik Pemimpin seringkali harus mengatasi konflik di antara anggota tim. Tujuan dalam hal ini adalah untuk menjaga harmoni dan memastikan bahwa konflik tidak mengganggu produktivitas.

2. Partisipasi Masyarakat

a. Pengertian Partisipasi Masyarakat

Partisipasi adalah suatu gejala demokrasi di mana orang diikutsertakan dalam suatu perencanaan serta dalam pelaksanaan dan juga ikut memikul tanggung jawab sesuai dengan tingkat kematangan dan tingkat kewajibannya. Partisipasi itu menjadi baik dalam bidang-bidang fisik maupun bidang mental serta penentuan kebijaksanaan. Partisipasi merupakan suatu keterlibatan mental dan emosi serta fisik seseorang dalam memberikan respon terhadap kegiatan yang dilaksanakan dalam proses belajar mengajar serta mendukung pencapaian tujuan dan bertanggung jawab atas keterlibatannya. Menurut Rasyadi dan Nasdian (2021: 362) Partisipasi dapat diartikan sebagai keikutsertaan atau keterlibatan baik secara fisik maupun non fisik dari seorang individu atau masyarakat.

Menurut Adisasmita (2006:2) partisipasi berarti prakarsa, peran aktif dan keterlibatan semua pelaku pembangunan termasuk penyedia dan penerima pelayanan, serta lingkungan sosial dalam pengambilan keputusan, perumusan rencana, pelaksanaan kegiatan, dan pemantauan pelaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial. Partisipasi

masyarakat diatur dalam UU No. 6 Tahun 2014 Pasal 80 Ayat 1 yakni dalam perencanaan pembangunan desa, penyelenggaraannya harus mengikutsertakan masyarakat. Kemudian pada pasal 81 ayat 2 berbunyi Pembangunan desa dilaksanakan oleh pemerintah desa dengan melibatkan seluruh masyarakat desa dengan semangat gotong royong.

Wijaksono (2013) menyebutkan bahwa partisipasi masyarakat adalah suatu proses komunikasi dua arah yang berlangsung terus menerus untuk meningkatkan pengertian masyarakat secara penuh atas suatu proses kegiatan. Sebagaimana menurut Budiman dan Sugianor (dalam Rasyadi dan Tonny, 2021: 361) partisipasi masyarakat adalah keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan dan pengambilan keputusan alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi. Dengan pernyataan tersebut, partisipasi dapat dipahami sebagai proses melalui masyarakat mempengaruhi dan berbagi kontrol terhadap pembuatan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan publik, termasuk berbagai kontrol terhadap sumber daya yang mempengaruhi mereka.

b. Jenis Partisipasi

Terdapat beberapa jenis partisipasi, Hadiwijoyo (dalam Rasyadi dan Tonny, 2021: 362) menjabarkan jenis partisipasi sebagai berikut:

- 1) Partisipasi pemikiran adalah partisipasi berupa sumbangan ide, pendapat atau buah pikiran konstruktif, baik untuk menyusun program, maupun untuk memperlancar pelaksanaan program dan juga untuk mewujudkannya dengan memberikan pengalaman dan pengetahuan guna mengembangkan kegiatan yang diikutinya.
- 2) Partisipasi tenaga adalah partisipasi yang diberikan dalam bentuk tenaga untuk pelaksanaan usaha-usaha yang dapat menunjang keberhasilan suatu program.
- 3) Partisipasi keterampilan adalah memberikan dorongan melalui keterampilan yang dimilikinya kepada anggota masyarakat lain yang membutuhkan. Tujuannya agar orang tersebut dapat melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan sosialnya.
- 4) Partisipasi barang adalah partisipasi dalam bentuk menyumbang barang atau harta benda untuk membantu guna mencapai hasil yang diinginkan, biasanya berupa alat-alat kerja.
- 5) Partisipasi uang adalah bentuk partisipasi untuk memperlancar usaha-usaha bagi pencapaian kebutuhan.

c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Partisipasi

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sukma, 2018:52), diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi.
- 4) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator Partisipasi Masyarakat

Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur partisipasi masyarakat menurut (Mardikanto, 2013) yaitu:

- 1) Partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 2) Partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan.

- 3) Partisipasi dalam pemantauan dan evaluasi pembangunan.
- 4) Partisipasi dalam pemanfaatan hasil pembangunan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Nurlaila (dalam Sukma dkk, 2018: 53) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2009). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Hariandja dalam Margono Setiawan (2008) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja, kinerja tidak selalu membuahkan hasil yang memuaskan atau mengecewakan. Hal tersebut dipicu oleh beberapa faktor. Menurut Wirawan (dalam Pangestu dkk 2022:217), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor intrinsik

Faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2) Faktor lingkungan internal organisasi

Dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan orang.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) terdapat beberapa indikator kinerja, antara lain:

1) Tanggung jawab

Merupakan suatu kewajiban karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku karyawan dalam bekerja.

2) Tenggang rasa

Merupakan bentuk sikap pimpinan yang dilakukan oleh karyawan atas hubungannya di suatu organisasi. Peranan inilah menjadi pimpinan lebih menghargai antar sesama karyawan dengan perwujudan tingkah laku, ucapan dan tindakan.

3) Kerjasama

Merupakan kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.

4) Disiplin

Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kejujuran

Merupakan sikap (*attitude*) karyawan untuk bekerja secara baik dan benar tanpa ada tindakan manipulasi atau berkata yang sebenarnya tanpa mengurangi sedikitpun apa saja yang akan kita sampaikan kepada orang lain. Sehingga tindakan dari karyawan sesuai dengan peraturan yang ditentukan perusahaan.

6) Loyalitas

Merupakan suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Serta sikap kesediaan karyawan dalam menjaga kemauan dan hasrat bekerjanya sebagai bentuk loyalitas pada perusahaan.

4. BUMDes

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010 pasal 1 ayat 6 Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah usaha desa yang dibentuk/didirikan oleh pemerintah desa yang kepemilikan modal dan pengelolaannya dilakukan oleh pemerintah desa dan masyarakat. Hal ini dilakukan agar pemerintah desa maupun masyarakat setempat dapat mengoptimalkan upaya menelusuri potensi desa yang diharapkan dapat

membawa manfaat ekonomi bagi desa. Menurut Buku Panduan Pendirian dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa dalam Hasanah (2019), pendirian BUMDes memiliki tujuan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan perekonomian desa
- b) Meningkatkan pendapatan asli desa
- c) Meningkatkan Pengelolaan potensi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat
- d) Menjadi tulang punggung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi desa.

Dalam UU nomor 6 tahun 2014 tentang Desa pasal 87 ayat 1 disebutkan bahwa desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa yang disebut BUM Desa. Selanjutnya pada ayat (2) BUM Desa dikelola dengan semangat kekeluargaan dan kegotongroyongan. Sedangkan bentuk usaha ekonomi yang dilakukan BUMDes terdiri dari bidang ekonomi dan/atau pelayanan umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa perjalanan BUMDes dalam melakukan kegiatan ekonominya tidak terlepas dari peran serta masyarakat atau dengan kata lain partisipasi masyarakat sangat diperlukan dalam menjalankan usaha ekonomi di BUMDes.

Dalam Buku Panduan Pendirian dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (2007) dijelaskan ciri utama BUMDes yang membedakannya dengan lembaga komersial lain, diantaranya adalah:

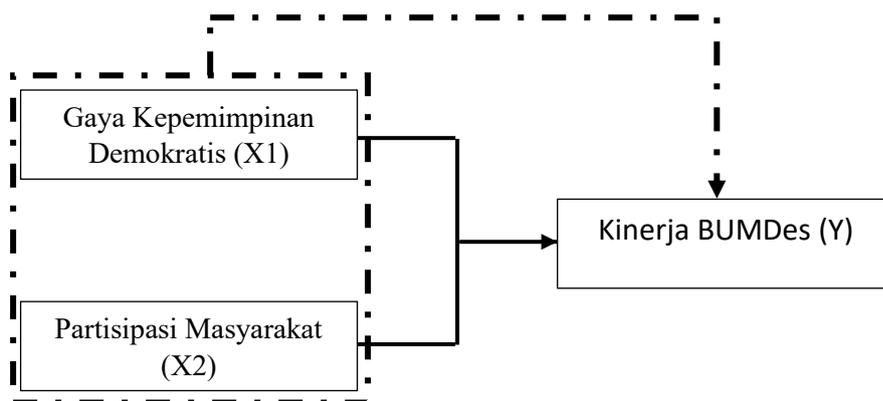
- a) Badan usaha merupakan milik desa dan pengelolaannya dilakukan secara bersama-sama.
- b) Modal usaha sebesar 51% berasal dari dana desa dan 49% berasal dari dana masyarakat.
- c) Operalisasi dilakukan berdasarkan pada falsafah bisnis berbasis budaya local.
- d) Potensi yang dimiliki desa dan hasil informasi pasar yang tersedia menjadi dasar untuk menjalankan bidang usaha.
- e) Laba yang diperoleh BUMDes dipergunakan untuk upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat berdasarkan peraturan yang telah disusun.
- f) Fasilitas ditunjang oleh Pemerintah Provinsi, Kabupaten, dan Pemerintah desa.
- g) Pelaksanaan operasionalisasi BUMDes diawasi secara berasma oleh Pemerintah Desa, BPD beserta anggota.

Dalam usaha di BUMDes, mekanisme operasionalisasi diserahkan sepenuhnya kepada masyarakat desa. Untuk itu, masyarakat desa perlu dipersiapkan terlebih dahulu agar dapat menerima gagasan baru tentang lembaga ekonomi yang memiliki dua fungsi yakni bersifat sosial dan komersial. Dengan tetap berpegang teguh pada karakteristik desa dan nilai-nilai yang hidup dan dihormati. Maka persiapan yang dipandang paling tepat adalah berpusat pada sosialisasi, pendidikan, dan pelatihan kepada pihak-

pihak yang berkepentingan terhadap peningkatan standar hidup masyarakat desa (Pemerintah Desa, BPD, tokoh masyarakat/ketua suku, ketua-ketua kelembagaan di pedesaan). Melalui cara demikian diharapkan keberadaan BUMDes mampu mendorong dinamisasi kehidupan ekonomi di pedesaan.

B. Kerangka Berpikir

Konsep alur pikir dari variabel-variabel yang telah disebutkan menjelaskan adanya keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan Partisipasi masyarakat (X2) dengan variable kinerja (Y). Berikut skema berupa gambaran yang menjelaskan konseptual kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 2.1
Skema Kerangka Berpikir

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berfungsi memberikan arah dalam kegiatan penelitian secara teoritis, yang bentuknya berupa jawaban sementara terhadap masalah penelitian, sehingga masih memerlukan pembuktian melalui uji empiris

dengan dukungan fakta-fakta yang diperoleh dari obyek penelitian (Sugiyono, 2010, 96).

Berdasarkan dari skema kerangka berpikir di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara permasalahan berupa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja BUMDes.

H₁: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja BUMDes.

2. Variabel Partisipasi Masyarakat (X2)

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan partisipasi masyarakat terhadap kinerja BUMDes.

H₁: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap partisipasi masyarakat terhadap kinerja BUMDes.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Partisipasi Masyarakat (X2)

H₀: Tidak terdapat pengaruh secara bersama antara gaya kepemimpinan dan partisipasi masyarakat terhadap kinerja BUMDes.

H₁: Terdapat pengaruh secara bersama antara gaya kepemimpinan dan partisipasi masyarakat terhadap kinerja BUMDes.

D. Kebaruan Penelitian (*state of the art*)

Penelitian tentang kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian tentang kinerja yang telah dilakukan

Tahun	Jurnal	Peneliti	Hasil
2019	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir	Saipul Anuar	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebesar 79,8%.
2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Bprs Bumi Rinjani Kepanjen) (Herlina, Mahrus,dkk, 2022)	Herlina Yeti, R. M Mahrus Alie, Rr. Hesti Setyodyah Lestari	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 53,7% terhadap kinerja karyawan di PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.
2022	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Ko'mara	Risma S.	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan

	Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar		signifikan sebesar 43,3% terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Ko'mara Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.
2024	Pengaruh Persepsi dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Kinerja BUMDesa di Desa Lampo Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala	Nofri Suryaningsih, Hariyanto R. Djatola, Dwi Wahyono	Hasil penelitian menunjukkan variabel persepsi dan partisipasi masyarakat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja BUMDesa di Desa Lampo Kecamatan Banawa Tengah Kabupaten Donggala sebesar 42,1%.

Dari data di atas menunjukkan bahwa riset tentang kepemimpinan, partisipasi masyarakat dan kinerja sudah dilakukan di berbagai wilayah. Di antara penelitian tersebut hanya meneliti kaitannya satu variabel independen terhadap variable dependen dan dilakukan pada suatu perusahaan atau instansi pemerintahan. Namun sepengetahuan peneliti belum pernah ada peneliti yang melakukan riset

tentang pengaruh kepemimpinan dan partisipasi masyarakat terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa di Desa Sukomoro Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan. Oleh karena itu penelitian ini tergolong baru.