



**PENGARUH KEPEMINPINAN VISIONER TERHADAP KINERJA APARATUR DESA
DAN LEMBAGA KEMASYARAKATAN DI DESA GUNUNGBATU
KECAMATAN CIRACAP KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

Skripsi Diajukan UntuK Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Global Jakarta



Di susun Oleh :
Deden Rustandi
173402037

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 10 Agustus 2021
Mahasiswa,

(Tanda tangan)

Deden Rustandi
173402037

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

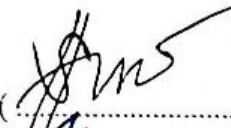
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Deden Rustandi
NIM : 173402037
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dra. Sri Utami, M.M

()

Pembimbing 2 : Eka Pranajaya, S.E., M.M

()

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 10 Agustus 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI


Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Deden Rustandi
NIM : 173402037
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dwinanto Priyo S, S.Ak, M. Ak

()

Penguji 2 : Dadang Ahmad Zaeni, S.E., MM

()

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 28 Agustus 2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak, S.E., selaku pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak S.E., M.M., selaku pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada kepala Desa Gunungbatu yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
4. Kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan material dan moral, dan
5. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Sukabumi, Agustus 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deden Rustandi
NIM : 173402037
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 10 Agustus 2021


Deden Rustandi
173402037

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan lokomotif organisasi yang selalu menarik untuk dibicarakan. Daya tarik ini didasarkan pada latar historis yang menunjukkan arti penting keberadaan seorang pemimpin dalam setiap kegiatan kelompok dan kenyataan bahwa kepemimpinan merupakan sentral dalam pola interaksi antar-komponen organisasi. Lebih dari itu, kepemimpinan dan peranan pemimpin menentukan kelahiran, pertumbuhan, dan kedewasaan serta kematian sebuah bangsa, seorang pemimpin adalah inspirator perubahan dan visioner, yaitu memiliki visi yang jelas ke arah mana organisasi akan dibawa.

Dengan demikian kepemimpinan visioner sesungguhnya terdapat di dalam setiap sistem sosial, mulai dari sistem sosial terkecil yaitu keluarga, kelompok (group), organisasi, institusi, sampai pada komunitas. Untuk menjawab mengapa kepemimpinan selalu muncul dalam setiap sistem sosial, kita dapat menganalisis hakekat kepemimpinan dan hakekat sistem sosial. Hakekat kepemimpinan adalah suatu kemampuan, proses, tindakan atau fungsi yang pada umumnya digunakan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat juga merupakan aplikasi kekuasaan yang dipraktikkan sehingga mengikat orang lain berdasar kemampuannya untuk membujuk, menjelaskan, dan menyimpulkan sesuatu yang harus dilakukan.

Namun pada prakteknya masih banyak ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja pegawai yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, masih banyak pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan Visioner dan Kinerja

ABSTRACT

Leadership is an organizational locomotive which is always interesting to talk about. This attraction is based on a historical background that shows the importance of the existence of a leader in every group activity and the fact that leadership is central in the pattern of interaction between organizational components. More than that, leadership and the role of a leader determine the birth, growth, and maturity and death of a nation, a leader is an inspiration for change and a visionary, that is, having a clear vision of the direction in which the organization will be taken.

Thus visionary leadership is actually present in every social system, starting from the smallest social system, namely the family, groups, organizations, institutions, to the community. To answer why leadership always appears in every social system, we can analyze the nature of leadership and the nature of the social system. The essence of leadership is an ability, process, action or function that is generally used to influence other people to do something in order to achieve certain goals. It can also be a practiced application of power so that it binds others based on their ability to persuade, explain, and conclude that something must be done.

However, in practice there are still many problems related to employee performance that is not effective and not in accordance with what is expected. In terms of work implementation, there are still many employees who are not able to use their time effectively so that it is not uncommon for work not to be completed on time. In addition, there are still employees who use their working time to do other work that is not supposed to be done during working hours

Keywords: *Visionary Leadership and Performanmce*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	
1.4 Kegunaan Penelitian	
1.5 Kerangka Pemikiran	
1.6 Hipotesis Penelitian	
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	
2.1.1 Pengertian Manajemen	
2.1.2 Prinsip Manajemen	
2.1.3 Unsur Manajemen	
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.3 Kepemimpinan Visioner	
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Visioner	
2.3.2 Karakter Pimpinan Visioner	
2.3.3 Kebutuhan Akan Pemimpin Visioner	
2.4 Kinerja	
2.4.1 Pengertian Kinerja	
2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja	
2.4.3 Pengukuran Kinerja	
2.4.4 Masalah-masalah dalam penilaian kinerja	
2.4.5 Kriteria penilaian kerja yang efektif	
2.5 Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja	
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	
3.1.1 Gambaran Umum Desa Gunungbatu	
3.1.2 Struktur Organisasi	
3.2 Metodologi Penelitian	
3.2.1 Prosedur Penelitian	

3.2.2	Desain Penelitian	
3.2.3	Unit Analisis	
3.2.4	Populasi dan Sampel	
3.2.4.1	Populasi	
3.2.4.2	Sampel	
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	
3.2.6	Operasional Variabel	
3.2.7	Intrumen Penelitian	
3.2.8	Teknik Analisa Data	
3.2.8.1	Uji Validitas	
3.2.8.2	Uji Reliabilitas	
3.2.9	Analisis Statistik	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Karakteristik Responden	
4.2	Hasil Uji Instrumen	
4.2.1	Hasil Uji Validitas	
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	
4.3	Hasil Pembahasan	
4.3.1	Deskripsi kepemimpinan visioner di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi	
4.3.2	Kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi	
4.3.3	Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi	
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	
5.2	Saran	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap manusia dalam perjalanan hidupnya selalu akan menjadi anggota dari berbagai organisasi, seperti organisasi bidang sosial atau kemasyarakatan, organisasi bidang politik, organisasi bidang pendidikan dan sebagainya. Organisasi akan meresap ke dalam masyarakat atau kehidupan sehari-hari, dan manusia akan berada dalam lingkungan organisasi. Organisasi – organisasi ini mempunyai kesamaan dalam pengelolaannya. Kesamaan tersebut antara lain ada tujuan, keanggotaan, struktur dan sistem serta prosedurnya. Kesamaan yang pertama yaitu adanya suatu tujuan, tanpa tujuan organisasi tidak dapat dibentuk. Tujuan ini tentunya sesuai dengan jenis organisasinya. Tujuan suatu organisasi biasanya tergambar pada sasaran-sasaran baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Kepemimpinan merupakan lokomotif organisasi yang selalu menarik untuk dibicarakan. Daya tarik ini didasarkan pada latar historis yang menunjukkan arti penting keberadaan seorang pemimpin dalam setiap kegiatan kelompok dan kenyataan bahwa kepemimpinan merupakan sentral dalam pola interaksi antar-komponen organisasi. Lebih dari itu, kepemimpinan dan peranan pemimpin menentukan kelahiran, pertumbuhan, dan kedewasaan serta kematian sebuah bangsa. Pemimpin yang memiliki kegesitan, kecepatan serta mampu beradaptasi dalam membawa jalannya organisasi memiliki peran penting dalam menghadapi

kondisi organisasi yang senantiasa mengalami perubahan. Sebab, fleksibilitas organisasi pada dasarnya merupakan karya orang-orang yang mampu bertindak proaktif, kreatif, inovatif, dan non konvensional. Pribadi-pribadi seperti inilah yang dibutuhkan sebagai pemimpin organisasi saat ini. Seorang pemimpin adalah inspirator perubahan dan visioner, yaitu memiliki visi yang jelas ke arah mana organisasi akan dibawa.

Dengan demikian kepemimpinan visioner sesungguhnya terdapat di dalam setiap sistem sosial, mulai dari sistem sosial terkecil yaitu keluarga, kelompok (group), organisasi, institusi, sampai pada komunitas. Untuk menjawab mengapa kepemimpinan selalu muncul dalam setiap sistem sosial, kita dapat menganalisis hakekat kepemimpinan dan hakekat sistem sosial. Hakekat kepemimpinan adalah suatu kemampuan, proses, tindakan atau fungsi yang pada umumnya digunakan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat juga merupakan aplikasi kekuasaan yang dipraktikkan sehingga mengikat orang lain berdasar kemampuannya untuk membujuk, menjelaskan, dan menyimpulkan sesuatu yang harus dilakukan.

Seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja maupun kemampuan perilaku pegawai untuk mewujudkan keberhasilan organisasi terutama lembaga pemerintahan dalam memberikan pelayanan administrasi yang lebih baik kepada masyarakat, suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan

bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Namun pada prakteknya masih banyak ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja pegawai yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan pada hasil pengamatan pada Kantor Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi, penulis melihat masih adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawainya. Misalnya dalam hal mematuhi peraturan jam kerja, keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi, pulang sebelum jam kerja selesai. Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, masih banyak pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. selain itu masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja untuk menghasilkan pelayanan yang memuaskan karena perhatian yang terbagi dengan kegiatan-kegiatan diluar kewajibannya sebagai pelayan publik. hal tersebut dapat dilihat hasil dari penilaian kinerja secara umum di bawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Aparatur Desa Gunungbatu
Periode 2018-2020

No	Penilaian	Target/ Mutu	Tahun		
			2018	2019	2020
1	Pelaksanaan administrasi	100	75	80	70
2	Peningkatan sarana dan prasarana	100	80	85	90
3	Peningkatan pelayanan	100	95	80	65
4	Pengembangan pendidikan	100	70	80	90
5	Peningkatan disiplin kerja	100	95	80	85

Sumber : Desa Gunungbatu 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui dari beberapa hasil penilaian yang dilakukan terdapat kriteria penilaian yang nilainya menurun seperti pelaksanaan administrasi pada tahun 2020 sebesar 70 di bandingkan tahun lalu yaitu sebesar 80, selanjutnya penilaian peningkatan pelayanan dengan nilai 65 di bandingkan pada tahun sebelumnya 80, hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kurangnya komunikasi, adanya pandemi yang mengakibatkan jam kerja tidak sesuai sehingga dalam pelayanan kepada masyarakat dibatasi sesuai dengan anjuran dari pemerintah dan tidak adanya evaluasi terhadap hasil pencapaian penilaian.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi”.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan visioner di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan apakah kepemimpinan visioner memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan visioner di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Penguji Sukabumi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai kepemimpinan visioner dan kinerja Aparatur Desa dan Lembaga Kemasyarakatan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya sifat keterbatasan yang sangat melekat pada diri manusia. Suatu organisasi tanpa ada sosok seorang pemimpin akan mengalami kesulitan dalam mencapai visi dan misi dari organisasi itu sendiri. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Secara kasar, kepemimpinan didefinisikan sebagai ciri – ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi.

Menurut Ardiansyah (2015:30) kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, menstranformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar-anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Menurut Ardiansyah (2015:33-34) Kepemimpinan visioner memiliki ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilaku yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Di antara ciri utama kepemimpinan visioner adalah:

1. Berwawasan ke masa depan
2. Berani bertindak dalam meraih tujuan
3. Mampu menggalang orang lain
4. Mampu merumuskan visi yang jelas
5. Mampu mengubah visi ke dalam aksi
6. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual
7. Membangun hubungan
8. *Innovative* dan proaktif

untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Menurut Rivai dan Basri dalam buku Masram dan Mu'ah (2015:116)

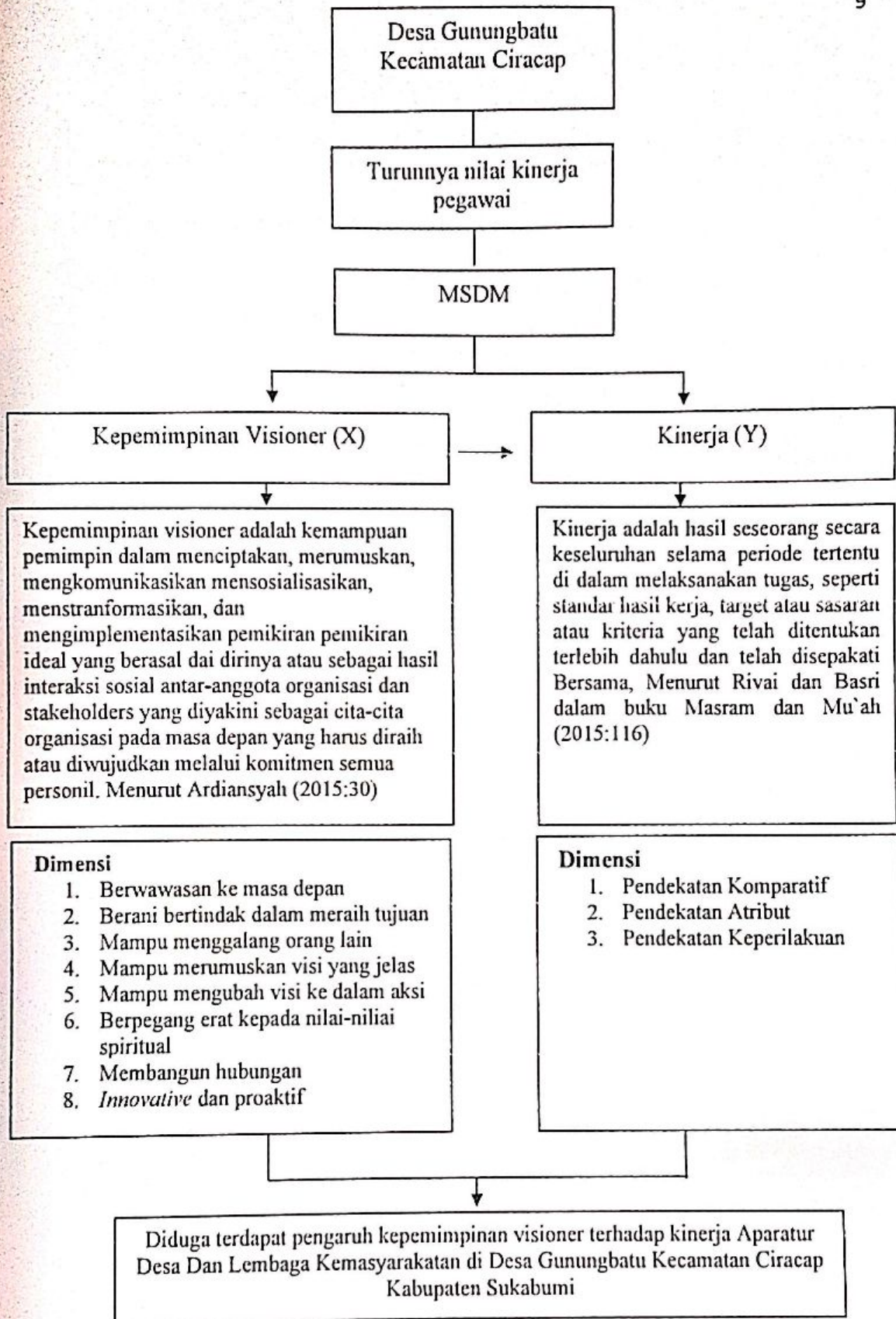
Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Masram dan Mu'ah (2015:118) terdapat beberapa dalam pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan Komparatif
2. Pendekatan Atribut
3. Pendekatan Keperilakuan

Seorang pemimpin visioner harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan, dalam sebuah organisasi yang formal sudah merupakan keharusan bahwa harus memiliki seorang pimpinan, dimana pimpinan tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan suatu organisasi tersebut. Seperti yang dikutip oleh Menurut Sanusi (2009:22) Kepemimpinan Visioner, yaitu pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja, dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Pemimpin visioner merupakan pemimpin yang memiliki target-target dan selalu berorientasi ke depan demi kemajuan dan berkembang nya perusahaan yang dimilikinya.

Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Dengan demikian untuk dapat memperjelas antara variabel X dan variabel Y maka dapat dilihat dari gambar paradigma berikut :



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan

Variabel X : Kepemimpinan Visioner

Variabel Y : Kinerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Juliansyah Noor (2017:79) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah : “Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja Aparatur Desa Dan Lembaga Kemasyarakatan di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Desa Gunungbatu Kecamatan Ciracap Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat, penulis melakukan penelitian mulai bulan Januari 2021 s.d Maret 2021

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2021					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish
- Ardiansyah. 2015. *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*. Cetakan Pertama. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Fayol Henry, 2015. dialih bahasa M Ladzi Safroni, *Manajemen Reformasi Pelayanan Publik*
- Ghozali Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama : Semarang.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Cetakan IX. Yoga Pratama : Semarang.
- Hasibuan Malayu. S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hermiono Agustinus. 2014 *Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter*, Bandung : Alfabeta.
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Noor Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ketujuh. Kencana : Jakarta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Sanusi Achmad, 2009. *Kepimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Bandung. Prospect
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta

Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta

Sumber Lain :

1. Peraraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015, bahwa Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Desa