

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Evaluasi

2.1.1 Pengertian Evaluasi

Menurut pengertian etimologi kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*evaluation*” yang berarti penilaian atau penaksiran. Sedangkan menurut pengertian istilah (terminologi) evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrument dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan. Ada juga yang mengatakan bahwa evaluasi ini berarti mengumpulkan informasi tentang kinerja sesuatu (metode, manusia, dan peralatan). Informasi ini akan digunakan untuk membuat keputusan terbaik. Untuk itu Sangat penting untuk melakukan evaluasi di berbagai aspek kehidupan manusia untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, baik dalam lingkup individu, kelompok, atau tempat kerja.

Sukardi (2014:2) menyatakan bahwa Evaluasi secara umum yaitu suatu proses mencari data atau informasi tentang objek atau subjek yang dilaksanakan untuk tujuan pengambilan keputusan terhadap objek atau subjek. Sedangkan evaluasi pembelajaran adalah suatu proses berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi, dalam menilai (*assessment*) keputusan yang dibuat untuk merancang suatu system pembelajaran.

Sesuai dengan pemahaman ini, setiap kegiatan evaluasi memiliki tiga konsekuensi berikut.

1. Evaluasi merupakan suatu proses terus-menerus, bukan hanya pada akhir pengajaran, tetapi dimulai sebelum dilaksanakannya pembelajaran.
2. Proses evaluasi harus diarahkan ke tujuan tertentu, yaitu untuk mendapatkan berbagai jawaban tentang bagaimana memperbaiki pembelajaran.
3. Evaluasi mengharuskan penggunaan alat ukur yang akurat dan bermakna, untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan guna membuat keputusan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Evaluasi adalah aktivitas yang dilakukan untuk menilai atau mengukur seberapa baik suatu cara atau suatu hal berlangsung atau apakah semuanya sesuai dengan harapan atau masih ada kekurangan.

2.1.2 Indikator Evaluasi

William Dunn mengembangkan lima indikator evaluasi dalam (Subarsono 2011).

1. Efektivitas, yaitu apakah hasil yang diinginkan telah tercapai, atau mencapai tujuan dari dilaksanakannya suatu tindakan, berkenaan aspek rasionalitas teknis, dan selalu diukur dari unit produk atau layanan. Dalam pelaksanaan kebijakan publik, efektivitas diukur dari keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada kebijakan publik.
2. Kecukupan, yaitu berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Kriteria kecukupan menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan;.
3. Pemerataan, kriteria ini menganalisis apakah biaya dan manfaat telah didistribusikan secara merata kepada kelompok masyarakat, khususnya kelompok-kelompok sasaran dan penerima manfaat. Apakah biaya dan manfaat sudah disalurkan kepada kelompok masyarakat yang berbeda secara merata.
4. Responsivitas, kriteria ini lebih menunjukkan berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompokkelompok masyarakat tertentu. Kriteria responsivitas adalah penting karena analisis yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya seperti efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari kelompok yang semestinya diuntungkan dari adanya kebijakan;
5. Ketetapan, yaitu kriteria ketepatan secara dekat yang berhubungan dengan rasionalitas substantive, karena pernyataan tentang ketepatan

kebijakan tidak berkenaan dengan satu kriteria individu tetapi dua atau lebih kriteria secara bersama-sama. Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan-tujuan program dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Indikator evaluasi adalah sebagai penilaian pencapaian kinerja dari implementasi kebijakan dimana efektivitas dapat diukur melalui keberhasilan dalam pencapaian tujuan serta menganalisis manfaat dalam sebuah kelompok apakah hasil dari kebijakan sudah tercapai dan memuaskan terhadap organisasi khususnya kelompok sasaran yang ditentukan.

2.1.3 Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi adalah untuk membuat perbaikan agar pekerjaan selesai sesuai dengan rencana. Tujuan evaluasi akan memberikan hasil yang berguna untuk perencanaan lanjutan dengan memperbaiki kekurangan dan kendala, baik dalam proses administrasi maupun manajemen. Tujuan evaluasi ini akan sangat penting dilakukan pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Silalahi (2020:9), menyatakan bahwa tujuan evaluasi pada hakikatnya adalah memperoleh informasi yang akurat, terkini dan objektif terkait dengan pelaksanaan rencana dalam rangka pengambilan keputusan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Putra & Candana (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Santoso (2018) menyatakan kinerja karyawan adalah gambaran tentang tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan suatu rencana kerja dalam usaha mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertulis melalui perencanaan dan strategi perusahaan.

Menurut T. S. Siagian & Khair (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Agustinus (2018), adapun faktor-faktor yang mepengaruhi kinerja adalah:

1. Gaya kepemimpinan

Merupakan konsep yang awalnya di kembangkan di psikologi rakyat untuk menjelaskan pengaruh sosial pada kelompok. Banyak orang percaya bahwa gaya kepemimpinan hanya menjadi yang pertama, terbesar dan paling kuat.

2. Pengembangan karyawan

Merupakan pengembangan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi.

3. Lingkungan kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan berbagai masukan. Membuat lebih baik dan lebih tinggi di tempat kerja berkinerja

membutuhkan kesadaran tentang bagaimana dampak perilaku kerja dan bagaimana perilaku itu sendiri.

4. Sistem penghargaan karyawan

Merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

5. Kepuasan karyawan

Ada banyak alasan yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu. Penghargaan internal karena hasil pekerjaan yaitu perasaan sukses dan yang eksternal karena rasa syukur dari pekerjaan yaitu upah.

6. Motivasi karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Kasmir (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula seterusnya.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian, karakter yang baik akan dapat lakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perusahaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana dan kondisi disekitar lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya kerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Sari & Rokhmi Fuadati (2022) indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja, terdiri dari :

1. *Quantity of Work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, yaitu pengetahuan atas pekerjaannya. Luasnya pemahaman mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personality quality*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Sedangkan menurut Djuned & Gunawan (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah:

1. Kualitas pekerjaan : Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Ketepatan waktu : Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
3. Kuantitas pekerjaan : Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kuantitas pekerjaan.

2.2.4 Tujuan Kinerja

Menurut Sinambela (2018), tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Tanggung jawab setiap individu.
4. Membantu dalam mendefinisikan harapan atau target kinerja.
5. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

6. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.3 Desa

2.3.1 Pengertian Desa

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang memberikan penjelasan mengenai pengertian desa yang dikemukakan bahwa :

Pasal 1 angka 1 disebutkan bahwa :

“Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas- batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :

“Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa :

“Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai administrasi penyelenggara pemerintahan desa”.

Menurut Ningrum (2020) desa adalah wilayah terkecil yang ada di indonesia yang diberi hak otonomi desa sendiri oleh pemerintah. Hal ini berarti desa diberikan kewenangan secara luas untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri untuk kelangsungan pemerintahan. Tiap desa dapat mengembangkan potensi untuk keberlangsungan pemerintahan serta mengatur

rumah tangganya sendiri sesuai dengan kemampuan masing-masing akan tetapi dalam mengurus rumah tangganya secara mandiri desa tidak menerima pengaruh dari luar secara berlebih. Pengaruh dari luar memang membawa perubahan yang cukup signifikan bagi desa maka dari itu pengaruh dari luar ini dianggap sebagai masukan untuk mengukur tingkat kemampuan desa dalam hal menata kehidupan kemasyarakatan meskipun pada kenyataannya setiap desa memiliki tingkatan pemerintahan yang kuat. Meskipun desa diberi hak otonomi desa sendiri akan tetapi dalam melaksanakan sebuah kebijakan, desa menunggu instruksi dari atasan dimana instruksi atau kebijakan tersebut berasal dari pertemuan atau rapat yang dilakukan di kecamatan yang diikuti dengan kepala desa.

2.2.2 Pengertian Kepala Desa

Menurut Surono (2019) Kepala Desa adalah wakil masyarakat yang dipilih untuk memimpin dan mengurus masyarakat. Setelah kepala desa terpilih, secara otomatis kepala desa menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada masyarakat. Kepala desa adalah orang yang menentukan berhasil tidaknya suatu perangkat kepemimpinan di desa, sehingga tugas kepala desa banyak sekali, seperti: Bagaimana melaksanakan pembangunan yang berkeadilan, menjalankan pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab, membangun masyarakat dan memperkokoh masyarakat desa.

Kepala desa bertugas mengelola kekuasaan dan bertanggung jawab atas pembangunan desa. Ia harus dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadinya dengan kebutuhan pemerintah desa agar pemerintah desa dapat mengelola desa dengan baik. Peran dan kedudukan kepala desa tidak dapat dipisahkan, sehingga kepala desa harus memastikan keinginan dan kebutuhan masyarakat desa serta mengutamakan kepentingan desa.

Sementara itu, Wahyudi, Surya, and Lingga (2019) Kepala desa adalah pemimpin yang dipilih masyarakat yang berperan sebagai penentu sukses tidaknya pemerintahan. Kepala desa memimpin masyarakat untuk kehidupan

yang lebih baik melalui pemberdayaan masyarakat, yang dicapai melalui program dan pertemuan yang dipimpin kepala desa.

Desa memiliki banyak potensi sumber daya alam yang dapat digunakan sebagai tujuan atau untuk mendukung perekonomian. Namun banyak kendala dalam realisasi produksi, seperti Kurangnya modal, manajemen yang sulit dan ketidakmampuan untuk mengakses pasar. Dengan demikian kepala desa memiliki tugas dan peran yang diharapkan oleh masyarakat yaitu sebagai motivasi masyarakat. Motivasi ini diciptakan untuk membuat orang lebih aktif dalam menangani sumber daya alam. Kepala desa juga harus bertindak sebagai fasilitator, yang penting ketika menyediakan sumber daya kepada masyarakat untuk melaksanakan pemasaran. Tujuannya adalah untuk memajukan ekonomi masyarakat dan kesejahteraan rakyat.

Oleh karena itu, menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa kepala desa adalah orang yang dipilih oleh masyarakat untuk memimpin organisasi guna memperkuat masyarakat dan merangkul keinginan serta inspirasi masyarakat. Kepala desa menempati posisi yang tinggi di antara perangkat desa dan memikul tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab pelimpahan pekerjaan dapat diberikan kepada kepala desa atau wakil orang lain, sedangkan pekerjaan pengabdian dapat dilakukan oleh kepala desa sendiri atau dapat disebut terpusat.

2.2.3 Laporan Kerja Pertanggung Jawaban (LKPJ)

LKPJ merupakan singkatan dari Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban. Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) umumnya digunakan pada sektor pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah. Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) merupakan sebuah dokumen berisi laporan mengenai pertanggungjawaban kinerja dari suatu instansi atau lembaga selama satu tahun anggaran. Dokumen Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) akan dibuat setiap akhir tahun sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap pengelolaan anggaran dan kinerja instansi dalam periode tersebut.

Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) biasanya disusun setiap tahun, dan laporan ini mencakup informasi terkait dengan pengeluaran,

penerimaan, dan posisi keuangan secara umum. Selain itu, LKPJ juga merinci kegiatan atau program yang telah dijalankan serta hasil atau capaian yang telah dicapai dalam periode tersebut. Dokumen ini diperlukan sebagai bagian dari akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan dana publik serta untuk memastikan bahwa tujuan organisasi atau instansi telah tercapai sesuai dengan rencana dan anggaran yang telah ditetapkan.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Laporan Pertanggungjawaban Kepala Daerah menyatakan bahwa Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) adalah laporan yang disusun oleh kepala daerah tentang pelaksanaan APBD selama satu tahun anggaran. LKPJ harus memuat keterangan mengenai realisasi pendapatan dan belanja, serta hasil pembangunan daerah dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan daerah. Acuan dalam penyusunan LKPJ adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pemerintah Daerah memiliki beberapa turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Gubernur, Bupati, dan Walikota dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 94 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Paramata, Rares, and Ruru (2023)	Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Tasye Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Tasye Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat yaitu program kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan belum terlaksana masyarakat juga mengharapkan program pembangunan di desa dapat segera terlaksana. Pembagian jadwal piket

			sudah terlaksana dan dilaksanakan oleh aparat desa Tasye namun ada aparat desa yang berprofesi sebagai petani sehingga belum dapat melaksanakan tanggung jawab dengan tepat waktu.
2.	Toyib and Telaumbanua (2022)	Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target Dan Sasaran Kinerja Lkpj Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Nias	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat sedikit hambatan dari faktor pengetahuan, sifat dan kepribadian serta tingkat kemampuan para pegawai yang berbeda-beda. Hal ini dapat dimaklumi karena proses kolaborasi sedang dalam proses penguatan.
3.	Lumempow, Posumah, and Kolondam (2021)	Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pemerintah desa dalam menjalankan tugas dan fungsi dari aspek kualitas kerja hanya satu program kerja yang tertata dengan baik, pembagian kerja dan jadwal piket sebagai cara yang digunakan untuk mempercepat dan mengatur waktu, seluruh pekerjaan telah dibagi habis berdasarkan tugas, pokok, dan fungsi, komitmen secara organisasi Aparatur Desa tidak diikuti oleh komitmen secara pribadi.
4.	Lengkong, Lengkong, and Lambey (2022)	Kinerja Kepala Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Desa Kembes 1 Kecamatan Tombulu Kabupaten Minahasa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Kepala Desa sudah membaik dengan adanya plt. Kepala desa yang baru dan pada aspek perencanaan anggaran dana desa tahun dilaksanakan tahun sebelumnya dan dilaksanakan secara partisipatif melibatkan masyarakat, perangkat dan tokoh masyarakat desa, namun perencanaan program dari dana desa terganggu akibat adanya refocusing anggaran akibat pandemic covid-19, namun tujuan penggunaan dana desa tetap berfokus pada meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berkurang akibat pandemic covid-19.
5.	Fitri (2019)	Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Kinerja Pengelolaan Alokasi Dana Desa di Kecamatan

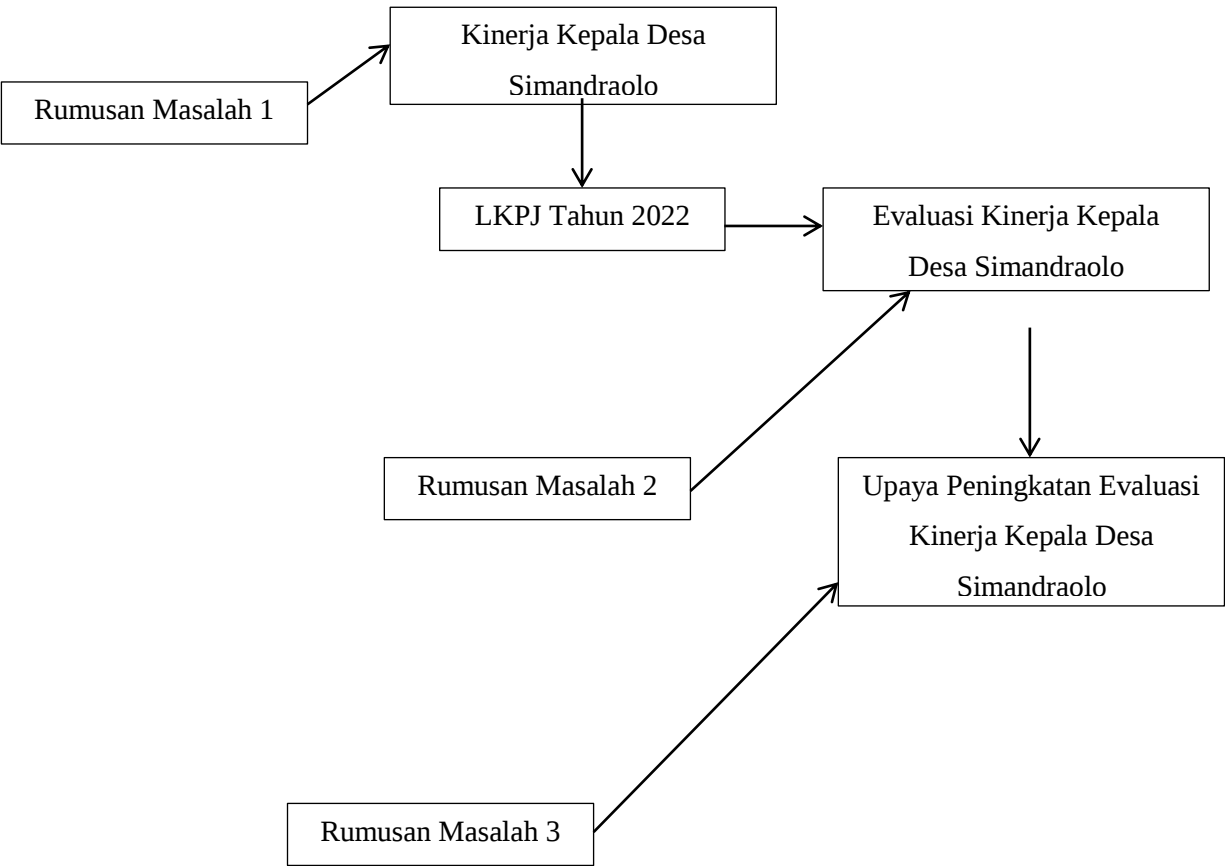
		Dana Desa Pada Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi	Vatunonju Kabupaten Sigi belum berjalan dengan baik, karena dari 5 (lima) dimensi yang diteliti terdapat 3 (tiga) dimensi yang kurang berjalan baik seperti dimensi produktivitas, kualitas pelayanan. dan akuntabilitas, namun hanya dua yang berjalan cukup baik, yaitu daya tanggap dan tanggung jawab.
--	--	---	--

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir menjadi suatu dasar penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Dan memuat alur seluruh permasalahan yang akan diceritakan dalam sebuah karya tulis yang dibuat. Mulai dari pengenalan dan penyebab konflik, kemudian proses menyelesaikan konflik, dan bagian ending atau penutup.

Gambar 2.4

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah, 2023