

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan suatu bentuk organisasi yang konsentrasinya memberikan pelayanan kepada publik. Upaya pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang optimal menjadi sangat penting untuk dilaksanakan. Pelayanan publik harus memperoleh perhatian dan penanganan yang sungguh-sungguh karena merupakan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada setiap aparaturnya.

Kualitas kinerja pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam berbagai aspek kehidupan terutama untuk mencapai tingkat kesejahteraan masyarakat. Upaya terhadap penyempurnaan pelayanan publik harus dilakukan secara terus menerus, berkelanjutan dan dilaksanakan oleh setiap jajaran aparaturnya. Kualitas kinerja pelayanan publik tersebut ditentukan oleh beberapa aspek yang terdiri dari sistem, kelembagaan, sumber daya manusia dan keuangan dalam penyelenggaraan pelayanan publik tersebut.

Pelayanan publik merupakan segala bentuk pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik di pusat maupun di daerah dan di lingkungan BUMN/BUKD dalam bentuk penyediaan/pemberian barang atau jasa baik dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemberian pelayanan kepada masyarakat sangat tergantung pada kinerja pegawai, apalagi di era reformasi saat ini masyarakat lebih kritis terhadap hak-haknya sebagai warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan mengenai pengukuran kinerja berbasis strategik sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 105 Tahun 2000 dengan menggunakan empat proksi sebagai alat pengukuran kinerja pemerintahan daerah yaitu standar pelayanan, standar analisis bekerja, tolak ukur kinerja dan standar biaya.

Otonomi daerah telah memposisikan pemerintah sebagai pelayan masyarakat dengan fungsi utama sebagai fasilitator, pengendali serta penyelenggara kepentingan masyarakat yang mewajibkan semua aparatur pemerintah memahami filosofi, strategi dan teknis pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakatnya.

Salah satu lembaga pemerintahan yang ada di daerah yaitu Desa. Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah tertentu yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia. Sehingga Desa mempunyai fungsi dan peranan penting dalam melayani kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, lembaga pemerintahan Desa memerlukan sumber daya manusia, dalam hal ini Perangkat Desa yang berkualitas agar mencapai kinerja yang maksimal dan dapat melayani kepentingan masyarakat dengan baik.

Kabupaten Ciamis terdiri dari 34 Kecamatan dan 343 memiliki fungsi dan peran penting sebagai fasilitator, pengendali serta penyelenggara dalam melayani kepentingan³ masyarakat. Salah satu Kecamatan di Kabupaten Ciamis yang berpotensi dalam pengembangan wilayah Ciamis Utara yaitu Kecamatan Panjalu yang terdiri dari 8 Desa diantaranya Desa Panjalu dan Desa Mandalare.

Desa Panjalu merupakan salah satu di Kecamatan Panjalu yang sudah mampu memberikan motivasi berupa tunjangan bulanan tetap kepada Perangkat Desanya, sedangkan desa lain belum mampu memberikan tunjangan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Jenis-Jenis Motivasi Perangkat Desa di Kecamatan Panjalu

No.	Jenis Motivasi	Desa Panjalu	Desa Lain
1.	Bengkok/Pancen	√	√
2.	TPAD	√	√
3.	Tunjangan Bulanan	√	-
4.	Tunjangan lainnya	√	√

Sumber: Data primer diolah (2010)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa Desa Panjalu dapat memberikan motivasi secara mandiri kepada Perangkat Desanya karena Desa Panjalu mempunyai Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDES) yang cukup besar apabila dibandingkan dengan Desa yang lain.

Motivasi tersebut akan mempengaruhi terhadap kinerja Perangkat Desa dalam melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat sesuai dengan standar pelayanan sebagaimana yang tercantum dalam Surat Keputusan Menteri

Pemberdayaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/2/2004 yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur pelayanan yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan;
2. Persyaratan Pelayanan yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya;
3. Kejelasan petugas pelayanan yaitu keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya);
4. Kedisiplinan petugas pelayanan yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku;
5. Tanggung jawab petugas pelayanan yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan;
6. Kemampuan petugas pelayanan yaitu tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat;
7. Kecepatan pelayanan yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan;
8. Keadilan mendapatkan pelayanan yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan/status masyarakat yang dilayani;

9. Kesopanan dan keramahan petugas yaitu sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati;
10. Kewajaran biaya pelayanan yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan;
11. Kepastian biaya pelayanan yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan;
12. Kepastian jadwal pelayanan yaitu pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;
13. Kenyamanan lingkungan yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan;
14. Keamanan Pelayanan yaitu terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.

Untuk melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat tersebut, Perangkat Desa dituntut untuk mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan masyarakat. Sementara kinerja perangkat desa lain di Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis belum mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Analisis Perbandingan Kinerja Perangkat Desa (Suatu Kasus di Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Perangkat Desa Mandalare Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana kinerja Perangkat Desa Panjalu Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara Perangkat Desa Mandalare dengan Perangkat Desa Panjalu Kecamatan Panjalalu Kabupaten Ciamis?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja Perangkat Desa Mandalare Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui kinerja Perangkat Desa Panjalu Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.
3. Untuk mengetahui terdapat perbedaan kinerja antara Perangkat Desa Mandalare dengan Perangkat Desa Panjalu Kecamatan Panjalalu Kabupaten Ciamis.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja perangkat desa.

2. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran yang berguna terutama dalam penentuan kebijakan terhadap Perangkat Desa sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi STIE-LM Suryalaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan penelitian lebih lanjut.

E. Kerangka Pemikiran

Pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membawa konsekuensi dan implikasi yang cukup besar terhadap perubahan paradigma

Pembangunan Daerah. Dengan dilaksanakan otonomi daerah, maka daerah dituntut untuk dapat secara mandiri mengurus rumah tangganya sendiri, baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk merealisasikan hal tersebut, perlu adanya penyempurnaan pengaturan mengenai penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Kabupaten, Kecamatan dan Desa/Kelurahan.

“Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem pemerintahan nasional dan berada di daerah Kabupaten”. (Undang-Undang No. 32 Tahun 2004)

Pelaksanaan pelayanan publik merupakan salah satu fungsi pemerintah desa untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam menggunakan hak dan kewajibannya yang diwujudkan melalui penyediaan fasilitas pelayanan, sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan, penyiapan prosedur dan mekanisme pelayanan. Keberhasilan pemerintah desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya faktor motivasi, karena pada dasarnya pada dasarnya manusia tidak suka bekerja, senang menghindar dari pekerjaan dan tanggung jawabnya, memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan organisasi, namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi.

Oleh karena itu, dalam pelaksanaan suatu pekerjaan diperlukan suatu motivasi, pengawasan, hukuman dan pengarahan sehingga dapat bekerja dengan maksimal sesuai harapan organisasi.

Hal tersebut sebagaimana dinyatakan oleh Mc. Gregor dalam teori X yang mengasumsikan bahwa:

“Pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja, senang menghindar dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan organisasi namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi. Sehingga bekerja para pekerja harus diberi motivasi, terus diawasi, diancam serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi”.

Menyadari klemahan dari teori X tersebut, maka Mc. Gregor memberikan alternatif teori lain yang disebut dengan teori Y yang mengasumsikan bahwa pada hakekatnya manusia tidak malas dan dapat dipercaya, tidak seperti yang diduga oleh teori X, secara keseluruhan asumsi teori Y mengenai manusia yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang. Keduanya bekerja dan bermain merupakan aktiva-aktiva fisik dan mental. Sehingga di antara keduanya tidak ada perbedaan, jira keadaan sama-sama menyenangkan.
2. Manusia dapat mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
3. Kemampuan untuk berkreaitivitas di dalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh karyawan.
4. Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan social, penghargaan dan aktualisasi diri tetapi juga pada tingkat kebutuhan-kebutuhan fisiologi dan keamanan.
5. Orang-orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jira dimotivasi secara tepat”.

Berdasarkan teori X dan Y tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, dibutuhkan suatu motivasi yang dapat mendorong dan merangsang seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

“Motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. (Henry Simamora, 2004:510)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi tersebut salah satunya dapat berupa upah kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga mendorong diri pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2001 : 67)

Kinerja pegawai pada suatu instansi perlu diukur dan dievaluasi dengan tepat, karena penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan motivasi berupa upah kerja sesuai dengan kinerja yang dicapainya.

Hal tersebut sesuai dengan konsep islam tentang kinerja dan motivasi, dimana kinerja lebih diutamakan terlebih dahulu, kemudian pekerja berhak mendapatkan upah sesuai dengan kinerjanya, sebagaimana yang ditegaskan dalam Al- Qur'an Surat Al-Taubah ayat 105 yaitu sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالتَّوْحٰدَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah, 105)

Selanjutnya Syekh Yusuf Qardhawi (2002) mengemukakan bahwa: "Bekerja yang baik merupakan kewajiban pegawai atas hak upah (motivasi) yang diperolehnya dan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya, jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya".

Penilaian kinerja dapat diukur berdasarkan beberapa indikator yang meliputi: kuantitas dan kualitas kerja, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerjasama pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tercapai efisiensi pelayanan dan memotivasi para birokrat pelaksana dalam memenuhi dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh suatu instansi dalam memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Analisis mengenai kinerja merupakan suatu penilaian terhadap suatu organisasi, bagaimana sasaran kerja, program atau tugas-tugas khusus yang telah dilakukan, diukur atau dievaluasi dengan menggunakan berbagai metode.

"Pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian terhadap pencapaian target-target tertentu yang berdasarkan strategi organisasi". (Mahsum, 2006 : 9).

Pengukuran kinerja harus berbasis pada strategi organisasi serta berdasarkan karakteristik operasional operasi. Keberhasilan kinerja suatu instansi pemerintah

sangat tergantung pada prestasi kerja sumber daya manusia. Oleh karena itu kinerja tersebut harus dapat diukur melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan instansi itu sendiri.

Indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pemerintah Daerah sebagaimana yang dinyatakan oleh Mahsum (2006:78) yaitu sebagai berikut:

1. "Indikator biaya (misalnya biaya total, biaya unit)
2. Indikator produktivitas (misalnya jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan oleh pegawai dalam waktu tertentu)
3. Tingkat penggunaan (misalnya sejauhmana layanan yang tersedia digunakan)
4. Target waktu (misalnya waktu rata-rata yang digunakan untuk menyelesaikan suatu unit pekerjaan)
5. Volume pelayanan (misalnya perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai)
6. Kebutuhan masyarakat (jumlah volume pekerjaan yang disediakan dibandingkan dengan volume permintaan yang potensial)
7. Kualitas pelayanan
8. Kepuasan masyarakat
9. Pencapaian tujuan".
(Mahsum, 2006:78)

Pelayanan publik harus memenuhi standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan sesuai dengan tuntutan pihak penerima jasa pelayanan/masyarakat baik dalam hal percepatan pelayanan, keramahan pegawai dan kelancaran dalam prosedur pemberian pelayanan sehingga terpenuhi kepuasan masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pelaksanaan pelayanan publik berdasarkan konsep islam, bahwa pelayanan publik harus dilaksanakan dengan serius, penuh rasa tanggung jawab dan profesionalisme karena pekerjaan tersebut merupakan

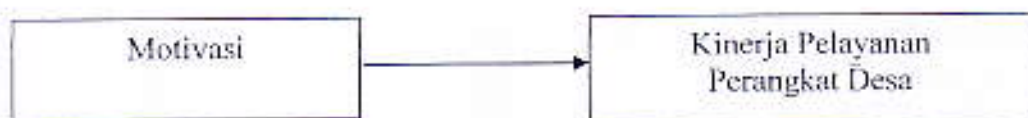
suatu amanat yang harus dilaksanakan dengan baik, sebagaimana yang ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Anfal Ayat 27 yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٢٧)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui".

Pekerja harus memiliki kekuatan akidah (quatul aqidah), kemampuan berpikir (quatul fikr), pengetahuan dan wawasan yang luas (tsaqofah), kekuatan ruhani (quatul ruhani) sehingga dengan kekuatan tersebut akan melahirkan pribadi yang rajin dan ulet yang dapat menunjang tercapainya kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut, penulis dapat menggambarkan paradigma kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

"Diduga terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Perangkat Desa Mandalare yang tidak mendapatkan tunjangan bulanan dengan kinerja Perangkat Desa Panjalu yang sudah mendapatkan tunjangan bulanan".

Secara statistik hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Perangkat Desa Mandalare yang tidak mendapatkan tunjangan bulanan dengan kinerja Perangkat Desa Panjalu yang sudah mendapatkan tunjangan bulanan.

Ha : Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Perangkat Desa Mandalare yang tidak mendapatkan tunjangan bulanan dengan kinerja Perangkat Desa Panjalu yang sudah mendapatkan tunjangan bulanan.

G. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey.

“Metode survey (*survey method*) adalah metode yang digunakan untuk memperoleh fakta-fakta dan fenomena yang ada dan mencari keterangan secara faktual, baik mengenai institusi sosial, ekonomi maupun politik terhadap suatu kelompok tertentu atau suatu daerah”. (Mohamad Nazir, 1999 : 65)

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek dan objek penelitian. Data primer diperoleh melalui:

- a. Studi lapangan/observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap subjek dan objek penelitian sehingga mendapatkan informasi mengenai masalah yang diteliti.

- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan Perangkat Desa Mandalare dan Perangkat Desa Panjalu Kabupaten Ciamis.
- c. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan/pertanyaan tertulis kepada responden mengenai masalah yang diteliti.

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain.

Data sekunder diperoleh melalui:

- a. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperoleh dari catatan intern Instansi Pemerintahan Desa dengan cara membaca, mempelajari dan menganalisis data yang berhubungan dengan masalah penelitian.
- b. Studi kepustakaan, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang definisi-definisi melalui buku-buku serta literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

“Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiono, 2003 : 75). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua perangkat Desa Panjalu dan perangkat Desa Mandalare yaitu sebanyak 30 orang.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan hanya Desa Panjalu yang memberikan tunjangan bulanan di Kabupaten Ciamis serta berdasarkan informasi dari Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Sugiono (2003 : 73) bahwa: "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian terdapat 2 (dua) sampel berpasangan yaitu 13 orang Perangkat Desa Mandalare dan 17 orang Perangkat Desa Panjalu, karena populasinya relatif sedikit sehingga diambil seluruhnya (*total sampling*).

Hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Suharsimi Arikunto (1996 : 120) bahwa: "Apabila besar penduduk subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, tetapi jika jumlah subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% dari populasi".

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item pertanyaan

$\sum Y$ = Jumlah skor total seluruh item pertanyaan

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.” (Suharsimi Arikunto, 1996 : 168) Untuk mengetahui reliabilitas dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *Spearman Brown* dengan teknik belah dua (*split half*) yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Dimana:

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh item pertanyaan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan belahana ke dua

Dengan kriteria keputusan pengujian sebagai berikut:

Jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel

Jika $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan menganalisis data dalam penelitian ini, maka variabel yang ada dioperasionalkan sebagai berikut:

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kuantitas maupun secara kuantitas.	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Kerjasama - Tanggung jawab - Kedisiplinan - Jenis Kelamin - Usia - Tingkat pendidikan 	Ordinal

Sumber: Mangkunagara (2001) dan Mahsum (2006)

5. Uji Validitas dan Uji Reliabelitas

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini digunakan uji validitas dengan rumus korelasi *pearson product moment* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor totalnya. Adapun rumus *pearson product moment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiono, 2003:212})$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi setiap item pertanyaan

6. Alat Analisis dan Uji Hipotesis

a. Alat Analisis

1) Kinerja perangkat desa Mandalare dan kinerja perangkat desa Panjalu, dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, dengan menggunakan langkah kerja sebagai berikut:

a. Menghitung rentang, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = D_3 - D_1 \quad (\text{Sudjana, 1992 : 31})$$

b. Menghitung banyak kelas interval, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$BK = 1 + (3,3) \text{ Log } n \quad (\text{Bedjo Siswanto, 2004 : 31})$$

c. Menghitung panjang kelas interval, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} \quad (\text{Bedjo Siswanto, 2004 : 32})$$

d. Menghitung skor rata-rata, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \quad (\text{Kuncoro, 2003 : 173})$$

Dimana:

\bar{X} = Skor rata - rata

$\sum X_i$ = Jumlah skor pada variabel

n = Jumlah sampel

- c. Membuat skala penafsiran dari setiap skor rata-rata indikator kinerja sebagai berikut:

Sangat Baik	= 4,20 – 5,00
Baik	= 3,40 – 4,19
Cukup Baik	= 2,60 – 3,39
Tidak Baik	= 1,80 – 2,59
Sangat Tidak Baik	= 1,00 – 1,79

(Kuncoro, 2003:173)

- 2) Untuk mengetahui tingkat perbedaan kinerja perangkat desa Mandalare yang tidak menerima tunjangan bulanan dengan perangkat desa Panjalu yang sudah menerima tunjangan bulanan dianalisis dengan menggunakan Uji *Mann Whitney (U-Test)* menurut Sugiono, (2003:263) yaitu dengan menggunakan langkah kerja sebagai berikut:

1. Membuat kelompok sampel menjadi 2 yaitu:
 - Kelompok 1 = Perangkat Desa Mandalare
 - Kelompok 2 = Perangkat Desa Panjalu
2. Menghitung jumlah skor yang diperoleh dari setiap indikator kinerja kedua kelompok sampel
3. Menentukan peringkat (*ranking*) kedua sampel dari jumlah skor setiap indikator kinerja
4. Menghitung jumlah peringkat (*ranking*) pada kedua sampel
5. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan rumus *Mann Whitney (U-Test)* sebagai berikut:

$$U_1 = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_1 (n_1 + 1)}{2} + R_1$$

dan

$$U_2 = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_2 (n_2 + 1)}{2} + R_2$$

Keterangan:

n_1 = Jumlah sampel 1

n_2 = Jumlah sampel 2

U_1 = Nilai U test kelompok 1

U_2 = Nilai U test kelompok 2

R_1 = Jumlah peringkat kelompok sampel 1

R_2 = Jumlah peringkat kelompok sampel 2

b. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji statistik *Mann Whitney (U-Test)* dengan rumus dan keputusan pengujian sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai U test terkecil $>$ U test tabel

H_a diterima jika nilai U test terkecil \leq U test tabel

H. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Panjalu dan sebagai pembandingnya adalah Desa Mandalare Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dibagi menjadi beberapa tahapan sebagai berikut:

