

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Desa adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung dibawah Camat dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. tinggal orang-orang yang membentuk sistem kemasyarakatan yang teratur. Sistem kemasyarakatan yang teratur menunjuk pada adanya pola tata tindak sekumpulan orang tersebut berdasarkan peran, status dan fungsi masing-masing yang mengacu pada nilai dan norma yang disepakati bersama. Konkretnya, di desa tidak hanya ada orang-orang yang tinggal bersama saja, melainkan orang-orang yang tinggal bersama tersebut membentuk suatu sistem kerja sama yang teratur. Orang-orang yang tinggal di desa mengatur diri dengan cara memposisikan diri dalam status, peran, dan fungsi tertentu dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Desa juga merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 1). Dapat disimpulkan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang

berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat beserta urusan pemerintahan berdasarkan prakarsa, asal-usul dan adat istiadat masyarakat setempat serta hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI.

Secara historis, penjajahan Belanda selama kurang lebih 50 tahun dan penjajahan Jepang kurang lebih 350 tahun dan penjajahan Jepang kurang lebih selama 3,5 tahun, membawa akibat terhadap rusaknya sendi-sendi kehidupan masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Untuk itu, pemerintah fokus pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan masyarakat adalah desa dan kelurahan. Hal ini didasarkan pemahaman bahwa desa dan kelurahan merupakan lembaga pemerintah terkecil yang paling bawah sebagai ujung tombak yang langsung berhadapan dengan masyarakat.

Desa dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal-usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pembentukan desa dapat berupa penggabungan beberapa desa, atau bagian desa yang bersandingan, atau pemekaran dari satu desa menjadi dua desa atau lebih, atau pembentukan desa di luar desa yang telah ada. Desa dapat diubah atau disesuaikan statusnya berdasarkan prakarsa Pemerintah Desa bersama BPD dengan memperhatikan saran dan pendapat masyarakat setempat.

Desa Kepenuhan Hulu merupakan salah satu dari 5 Desa di Kecamatan Kepenuhan Hulu, yang dipimpin oleh seorang Kepala Desa dan memiliki pegawai sebanyak 5 pegawai yang terdiri dari pegawai PNS dan Honor. Kantor Desa Kepenuhan Hulu memiliki tugas yaitu untuk mewujudkan agar Desa Kepenuhan Hulu tersebut bisa Mandiri, Sejahtera, Berakhlak dan Iptek yang semua itu akan

diwujudkan dengan mengedepankan nilai-nilai agama dan budaya daerah dalam aktifitas pembangunan juga memperkuat pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan serta penggunaan anggaran yang pro publik.

Pegawai juga sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut seperti yang dilakukan pegawai Kantor Desa Kepenuhan Hulu yang telah menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah di buat di Kantor Desa tersebut.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Kepenuhan Hulu yaitu kurang maksimalnya kinerja pegawai dimana para pegawai datang dan pulang kerja tidak tepat waktu sehingga kinerja yang dihasilkan kurang efektif.

Desa Pekan Tebih merupakan salah satu dari 5 desa yang ada di Kecamatan Kepenuhan Hulu yang bersebelahan dengan desa Kepenuhan Hulu dan desa Kepenuhan Jaya, Desa Pekan Tebih ini ingin menjadikan kinerja pegawai dengan meningkatkan sumber daya manusia yang mampu menguasai IPTEK dengan memiliki nilai-nilai moral religius dan kultural, manajemen pembangunan infrastruktur yang maju dan mampu diakses secara merata tanpa ada tertinggal didasari ketaqwaan yang luhur dan menjadikan stabilitas ekonomi masyarakat.

Pegawai juga harus berperan aktif dalam berjalannya sebuah organisasi untuk bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah di buat dalam sebuah organisasi, begitu juga seperti yang dilakukan pegawai yang ada di kantor Desa Pekan Tebih yang berperan aktif dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah di berikan kepadanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawainya masing-masing.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Pekan Tebih adalah kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat yang kurang maksimal.

Begitu juga dengan Desa Kepayang, yaitu salah satu dari 5 Desa di Kecamatan Kepenuhan Hulu yang terletak sedikit jauh dari daerah Desa Kecamatan Kepenuhan Hulu. Kantor Desa Kepayang memiliki tugas yaitu Mewujudkan nilai-nilai kebudayaan masyarakat, dengan budaya mampu bertahan terhadap kemajuan dan ikut memberikan rasa aman di dalam kehidupan masyarakat dan juga Menjadikan kinerja pemerintahan desa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menguasai IPTEK dengan memiliki nilai-nilai Moral Religius dan Kultural, Manajemen pembangunan infrastruktur yang maju dan mampu diakses secara merata tanpa ada tertinggal didasari ketakwaan yang luhur. Pegawai sangat berperan dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, begitu juga dengan pegawai yang bekerja di Kantor Desa Kepayang, pegawai yang selalu aktif dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Kepayang adalah kurang maksimalnya kinerja dimana para pegawai sudah pulang sebelum waktu jam kerja berakhir.

Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang merupakan organisasi Pemerintah yang berada di bawah Kecamatan. Dalam ketiga Desa ini memiliki pegawai yang berbeda-beda karakter dan kemampuannya dalam bekerja di Desanya masing-masing. Dari ketiga Desa ini pegawai-pegawainya juga memiliki kekurangan dan kelebihan dalam mengerjakan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. yaitu dapat dilihat dari pembagian kerja masing-masing pegawai dan hasil yang telah dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tagung jawab yang

diberikan kepadanya. Berikut disajikan data pencapaian realisasi target kerja kantor desa di Kecamatan Kepenuhan.

**Tabel 1.1 Rincian Pelaksanaan Program Kerja Dan Realisasi Program Kerja Kantor Desa di Kecamatan Kepenuhan Tahun 2017**

No	Urusan/Bidang Urusan pemerintahan/Program Prioritas Pembangunan	Kantor Desa Kepenuhan Hulu		Kantor Desa Pekan Tebih		Kantor Desa Kepayang	
		Realisasi Kinerja Tahun 2017 (%)	Keterangan	Realisasi Kinerja Tahun 2017(%)	Keterangan	Realisasi Kinerja Tahun 2017 (%)	Keterangan
1.	Bidang Kesekretariatan dan Kepegawaian	93,4%	Turun 2,4%	97%	Naik 8,25%	93,9%	Naik 1,6%
2.	Bidang Pemerintahan	85,4%)	Naik 2,8%	87%	Naik 2,1%	80,4%	Turun 12%
2.	Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum	80,4%	Naik 1,2%	78%	Turun 3,2%	81%	Naik 1,3%
3.	Bidang Perekonomian dan Pembangunan	96,8 %	Naik 7,8%	94%	Naik 3,7%	92%	Naik 2,5%
4.	Bidang Pemberdayaan Masyarakat	78,44%	Turun 5,6%	87%)	Turun 4,9%	82%	Turun 3,4%
5.	Bidang Kesejahteraan Masyarakat	79%	Turun 2,5%	81%	Naik 1,3%	78%	Turun 2,3%

Sumber : Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2017 Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang mempunyai beberapa program kerja. Dari tabel tersebut dapat juga dianalisis bahwa kinerja pegawai Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang mengalami naik turun atau fluktuatif dalam pencapaian realisasi target kerja.

Selanjutnya dapat dilihat bagian-bagian tugas atau kerja pegawai dan jumlah pegawai di Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Desa Pekan Tebih dan Desa Kepayang pada tabel berikut

**Tabel 1.2 Pembagian kerja pegawai di Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Desa Pekan Tebih dan Desa Kepayang**

NO	Kantor Desa Kepenuhan Hulu	Kantor Desa Pekan Tebih	Kantor Desa Kepayang
1	Sekretaris Desa	Sekretaris Desa	Sekretaris Desa
2	Kaur Pemerintahan	Kaur Pemerintahan	Kaur Pemerintahan
3	Kaur Umum	Kaur Umum	Kaur Umum
4	Kaur Keuangan	Kaur Keuangan	Kaur Keuangan
5	Kaur Pembangunan	Kaur Pembangunan	Kaur Pembangunn

*Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang*

Untuk mewujudkan sikap pegawai yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang Kepala Desa atau pemimpin dalam suatu organisasi pemerintahan, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengatur seluruh pegawai atau para anggotanya yang berbagai macam karakternya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai serta memacu pegawai dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasinya masing-masing, sebab berhasil atau tidaknya dan berjalan atau tidaknya sebuah organisasi juga terletak pada bagaimana cara kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya berfokus untuk membandingkan kinerja pegawai dengan mengangkat judul “Analisis

## **Perbandingan Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah di sampaikan diatas, maka perumusan masalah yang dapat diambil adalah.

1. Bagaimanakah Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang?
2. Apakah terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Untuk menganalisis kinerja Pegawai pada Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang.
2. Untuk membandingkan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai di Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan wawasan penulis mengenai kinerja pegawai yang ada di setiap kantor Desa.
2. Sebagai sumber informasi bagi pembaca ataupun sebagai referensi bagi penelitian berikutnya pada masa yang akan datang dalam melakukan penelitian yang sama dengan penulis lakukan saat ini.

3. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang ada kaitannya dengan instansi lainnya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan ini, maka penulis membaginya dalam 5 (lima) bab yang komposisinya sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisikan landasan pemikiran teoritik yang meliputi landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisikan metode penelitian yang meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam BAB II

sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

## **BAB V : PENUTUP**

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KARANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata (*performance*), sementara (*performance*) itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi dan kepentingan Wibowo (2013:52).

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas

hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut Pasolong (2010:175).

Kinerja atau (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moehariono (2012:95)

Adapun kinerja menurut Rivai dan Basri (2015:32) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moehariono (2012:95)

Berdasarkan menurut para ahli diatas mengenai kinerja menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan,kinerja pegawai sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi seperti yang ada di atas kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut untuk tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan tercapainya visi dan misi di dalam organisasi tersebut.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kinerja itu sendiri.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2009:72) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan,keahlian,latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, stuktur dan *job design*.

Menurut Wibowo (2012:100) menuliskan pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron yaitu:

1. *Personal Factors*, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. *System Factor*, ditunjukkan dengan adanya system kerja dan fasilitas kerja yang diberikan organisasi.
5. *Situational Factor*, ditunjukkan dengan tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Edy Sutrisno, (2011: 80) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja pegawai maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai-pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan menurut para ahli diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dalam suatu organisasi di pengaruhi oleh banyak faktor baik dari faktor karyawan maupun faktor lingkungan di dalam organisasi atau perusahaan yang meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang, keterampilan, kompetensi

yang dimiliki, motivasi, komitmen individu di tentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh *manager* dan *team leader*.

### **2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja Pegawai.**

Menurut Robbins dan Judge (2011:9) ada enam aspek kinerja pada pegawai secara individu yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### 6. Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai aspek-aspek kinerja pegawai adalah ada yang dinamakan aspek kinerja pegawai individu yang di sebut

dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja itu sangat dibutuhkan dalam berjalannya suatu organisasi, dengan adanya aspek-aspek yang di atas maka bisa disebut organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai yang di harapkan dalam suatu organisasi.

#### **2.1.4 Indikator kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2009:56) ada empat indikator kinerja yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan

dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diseaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Menurut Sutrisno (2010:180) Berdasarkan dari teori-teori yang telah ada maka di ketahui indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang akan diambil
6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja
8. Kerjasama antara pegawai

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai indikator kinerja tersebut adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab sedangkan berdasarkan teori-teori yang diketahui oleh indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang akan diambil, perencanaan kerja, daerah organisasi kerja, kerja sama antar pegawai.

### **2.1.5 Ukuran Indikator Kinerja**

Menurut Moehariono dalam Abdullah, (2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

1. Efektif yaitu mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
  2. Efisien yaitu mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
  3. Kualitas yaitu mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
  4. Ketepatan waktu yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
  5. Produktivitas yaitu mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- Keselamatan yaitu mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pada pegawai ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Lopes dalam Sutrisno (2010:180), bahwa tolak ukur prestasi kerja adalah :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Daerah Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja
7. organisasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai ukuran indikator kinerja memiliki beberapa kategori yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan sedangkan tolak ukur prestasi kerja adalah terdapat kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, daerah organisasi kerja.

#### **2.1.6 Sasaran Kinerja**

Menurut Wibowo (2012:63), bahwa sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan diukur. Sasaran merupakan harapan.

Sebagai sasaran, kinerja mencakup unsur diantaranya:

1. *The Performance*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
2. Tindakan atau kinerja yang dilakukan *performer*
3. Waktu pekerjaan dilakukan
4. Cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai
5. Tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai sasaran kerja adalah kinerja dapat mencakup unsur diantaranya adalah *the performance*, tindakan atau kinerja yang dilakukan *performer*, waktu pekerjaan dilakukan, cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai, dan tempat dimana pekerjaan di lakukan.

#### **2.1.7 Penilaian Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382), bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai.

Penilaian kerja adalah suatu proses menilai kinerja secara sistematis dan memberikan umpan balik atas penilaian kinerja yang telah dibuat. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kinerja dari orang atau kelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Metode penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:393-399) yaitu :

#### 1. Metode Penelitian Kategori

Metode yang paling sederhana dalam menilai kinerja adalah metode penelitian kategori. Metode penelitian kategori terdiri dari :

- a. Skala penelitian grafis adalah skala yang memungkinkan penilai untuk menandai kinerja pegawai pada rangkaian kesatuan.
- b. *Cheklis* adalah alat penilai kinerja yang menggunakan daftar pertanyaan atau kata-kata yang diberi tanda oleh penilaian.

#### 2. Metode Komperatif

Metode komperatif menggunakan para manajer untuk membandingkan secara langsung kinerja pegawai mereka terhadap satu sama lain. Metode komperatif terdiri dari :

- a. Peningkatan peringkat yaitu menentukan daftar semua pegawai dari yang tertinggi sampai yang terendah dalam kinerja.
- b. Distribusi paksa yaitu metode penilaian kinerja dimana penilaian dari kinerja pegawai didistribusikan sepanjang kurva berbentuk lonceng.

#### 3. Metode Naratif

Dokumentasi dan diskripsi adalah inti dari metode kejadian penting, esai, dan tinjauan lapangan. Metode ini menguraikan tindakan pegawai dan juga dapat mengidentifikasi penilaian actual. Metode naratif terdiri dari:

- a. Metode kejadian penting, dalam kejadian penting, manajer menyimpan catatan tertulis mengenai tindakan dalam kinerja pegawai baik yang menguntungkan maupun yang merugikan selama periode penilaian.
- b. Esai, atau metode penilaian “bentuk bebas”, mengharuskan seorang manajer untuk menulis esai pendek yang menguraikan kinerja setiap pegawai selama periode penilaian.
- c. Tinjauan lapangan, tinjauan lapangan lebih berfokus pada siapa saja yang melakukan evaluasi dalam menggunakan metode ini. Batasan utama dari tinjauan lapangan adalah sejauh mana tingkat kendali pihak luar dalam melakukan proses penelitian ini.

#### 4. Metode Perilaku atau Tujuan

Metode perilaku atau tujuan ini terdiri dari :

- a. Pendekatan penilaian perilaku : menilai lebih pada perilaku pegawai dibandingkan karakteristik lainnya.
- b. Manajemen berdasarkan tujuan : menentukan tujuan-tujuan kinerja yang di sepakati oleh seorang pegawai dan manajernya untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai penilaian kinerja adalah bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai, sedangkan metode penilaian kinerja adalah seperti metode penelitian kategori, metode komperatif, metode naratif, metode perilaku atau tujuan.

### **2.1.8 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:262), bahwa manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai, dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan, sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tujuan penilaian kinerja yang dirancang secara tepat dapat (Rachmawati,2010:124-125).

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dari hasil kerja atau pekerjaan pegawai, dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, pegawai dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi tersebut.

2. Standar kompensasi yang layak

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada pegawai.

3. Penempatan pegawai

Pada periode tertentu, pegawai akan mengalami promosi, mutasi, transfer, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan itu diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi pegawai dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan pegawai. Pelatihan dan

Pengembangan Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, di mana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak.

#### 4. Jenjang karier

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karier pegawai sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan pegawai.

#### 5. Penataan staff

Hasil prestasi yang baik atau buruk, mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia di dalam organisasi.

#### 6. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi pegawai bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai manfaat dan tujuan penilaian kinerja adalah bahwa manfaat penilaian kinerja adalah meningkatkan kinerja pegawai, memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan, sedangkan tujuan penilaian kinerja adalah Meningkatkan prestasi kerja, Standar kompensasi yang layak, penempatan pegawai, Pelatihan dan Pengembangan, Jenjang karier, Penataan staff, dan Peluang kerja yang adil.

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian serupa tentang perbandingan kinerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

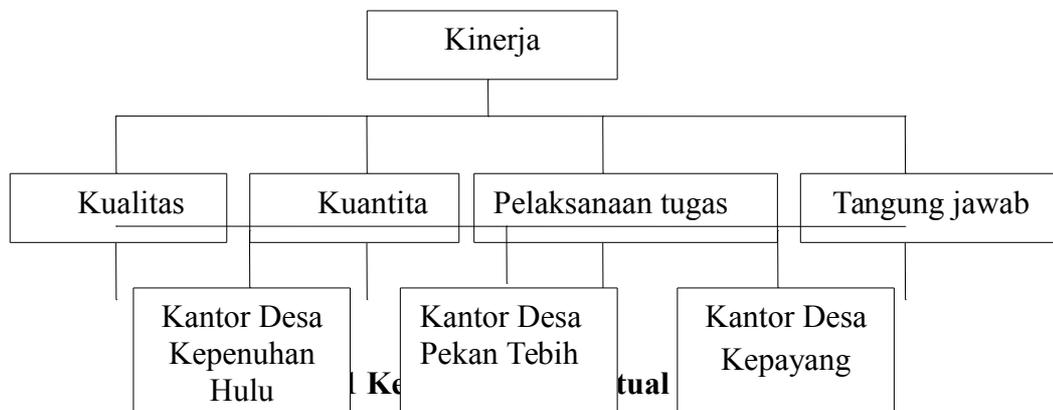
<b>Nama, Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Fauziah (2016)	Analisis perbandingan kinerja pegawai di	Perbandingan Kinerja	Perbandingan kinerja pegawai antara kantor

	kantor camat kabupaten rokan hulu (studi kasus kantor camat tambusai dan kantor camat rambah)	pegawai	camat tambusai dan kantor camat rambah yaitu tidak ada perbedaan dengan melihar dari perhitungan nilai rata-rata TCR dengan nilai skor 78.3 pada kantor camat tambusai dan 79.8 dikantor camat rambah dengan katogori sama-sama baik.
Carini Natasya (2017)	Analisis perbandingan kinerja pegawai PNS dan Non PNS di politeknik negeri manado	Perbandingan kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kunerja pegaewai PNS dan pegawai Non PNS.
Ardella zenra sopiana (2012)	Analisis perbandingan kinerja guru pegawai negeri sipil dengan guru pegawai swasta di Kabupaten Rokan Hulu (studi kasus di SMP negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah)	Perbandingan kinerja pegawai	Kinerja guru PNS lebih baik dibanding dengan kinerja guru pegawai negeri sipil di SMP negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam menunjang penelitian yang ingin dicapai didalam organisasi adalah peningkatan hasil kerja. Untuk kepentingan penilaian ini, kinerja pegawai dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi. ukuran-ukuran kinerja pegawai ini meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, juga karakteristik sesama pegawai. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi pada pelayanan Kantor Desa terhadap masyarakat. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yang akan dijadikan sebagai berikut:



#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

HO : Adanya perbedaan antara kinerja pegawai Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang.

Ha : Tidak adanya perbedaan antara kinerja pegawai Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah di Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang. Objek penelitian yaitu pegawai di Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang. Penelitian ini dilakukan sejak Bulan Januari 2018 s/d Juni 2018.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115) Dalam hal ini populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berada di kantor Desa Kepenuhan Hulu yaitu berjumlah 9 orang, di kantor Desa Pekan Tebih berjumlah 9 orang dan di Kantor Desa Kepayang berjumlah 9 orang, dengan jumlah seluruh populasi adalah 27 pegawai. Sehingga seluruhnya dijadikan responden.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

##### **1. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang bersumber dari data primer berupa pengumpulan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

##### **2. Data kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang telah diolah dan diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan para pegawai ataupun data berupa pernyataan (responden).

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai gambaran umum kantor desa, dan struktur organisasi kantor desa. Data Jumlah pegawai dan *job description* di Kantor Desa Kepenuhan Hulu, Kantor Desa Pekan Tebih dan Kantor Desa Kepayang.

1. Struktur organisasi.
2. Badan organisasi

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna memecahkan masalah dan data yang berhubungan dengan masalah penulis menggunakan 2 (dua) teknik pengumpulan data.

1. Observasi, yaitu salah satu metode yang akurat dan mudah dalam melakukan pengumpulan data serta bertujuan untuk mencari tahu dan memahami segala kegiatan yang berlangsung yang menjadi objek kajian dalam penelitian, yaitu penulis melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara, yaitu penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait.

3. Kuesioner, yaitu suatu daftar yang berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, yaitu memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan.

### 3.5 Definisi Operasionalisasi

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel Konsep	Variabel	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja atau ( <i>performance</i> ) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moehariono (2012)	Indikator Kinerja : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tangung jawab  Mangkunegara (2009)	Ordinal

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah kuisisioner yang berkaitan dengan penempatan pegawai dan prestasi kerja. Pengisian kuisisioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, ragu-ragu/netral, Setuju, Sangat Setuju (Sugiyono, 2010:136).

Untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut maka penulis mentransformasikan data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan memberi skor pada masing-masing kuisisioner yaitu sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju diberi skor 2, kurang setuju diberi skor 3, setuju diberi skor 4 dan sangat setuju diberi skor 5.

Untuk mengukur nilai variabel, penulis menggunakan prosedur pengujian, yaitu:

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing–masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka variabel tersebut tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (  $\alpha$  ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul kemudian di kategorikan menurut kriterianya masing-masing kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan analisa secara deskriptif berdasarkan teori-teori yang ada. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi suatu pencapaian responden (TCR) dari setiap indikator penelitian.

Adapun rumus TCR sebagai berikut:

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

RS = Rata-rata Skor Jawaban Responden

N = Nilai Skor Jawaban Maksimum

Sudjana (2009:15) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Tingkat Capaian Responden**

No	Tingkat Capaian Responden	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	71% - 80,99%	Baik
3	41% - 70,99%	Cukup Baik
4	21% - 40,99%	Kurang Baik
5	0% - 20,99%	Tidak Baik

### 3.7.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2011:21). Masing-masing variabel menggunakan *Kolmogrov-Smirnov On-Sample Test* (K-S), dimana uji ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara distribusi sampel dan distribusi teoritisnya. Uji K-S menentukan apakah skor dalam sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi teoritis, dimana distribusi teoritis adalah apa yang diharapkan sesuai dengan  $H_0$ . Uji K-S dipilih dalam penelitian ini, karena ingin membandingkan distribusi observasi dengan distribusi teoritis. Langkah analisis terhadap distribusi normal adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011:22):

1. Tentukan Hipotesis:

$H_0$  : data terdistribusi normal

$H_a$  : data tidak terdistribusi normal

2. Tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$  dengan jumlah sampel  $N$  observasi (kinerja pegawai desa sebagai unit analisis).

3. Keputusan, bila  $p < \alpha = 0.05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang berarti data tidak terdistribusi normal. Sebaliknya bila  $p > \alpha = 0.05$ , maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  yang berarti data terdistribusi normal.

### 3.7.3 Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah varian setiap kelompok sama. Untuk menguji homogenitas data menggunakan uji normalitas dengan bantuan program komputer *SPSS* dengan ketentuan jika  $\text{sig.} > 0,05$  maka

data tersebut homogen. Apabila homogenitas terpenuhi maka peneliti dapat melakukan tahap analisa lanjutan.

Setelah pengujian prasyarat tersebut, jika data hasil penelitian berasal dari distribusi normal maka pengujian hipotesis menggunakan analisis parametrik. Jika data hasil penelitian berasal dari distribusi yang tidak normal maka analisisnya menggunakan uji statistik non parametrik

#### **3.7.4 Uji Hipotesis**

Uji *one-way* ANOVA dilakukan untuk menguji perbedaan sampel lebih dari 2 dengan sampel yang sama atau tidak sama pada data yang didapat, setelah menghitung perbedaan rerata dengan uji *one-way* ANOVA kemudian dilakukan uji lanjutan menggunakan Tukey dengan tingkat kesalahan 5% atau (0,05) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh perlakuan yang diujikan pada bahan. Penggunaan uji *one-way* ANOVA dapat dilakukan apabila kedua asumsinya terpenuhi dan apabila kedua asumsinya tidak terpenuhi maka akan dilakukan uji Kruskal-Wallis kemudian dilakukan uji lanjutan menggunakan uji *Mann-Whitney*. Asumsi untuk dapat melakukan uji *one-way* ANOVA yaitu apabila hasil uji normalitas didapatkan data berdistribusi normal dan apabila hasil uji homogenitas didapatkan data bersifat homogen.

Dalam melakukan uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \dots \dots \dots = \mu_K$  ( Rata-rata dari semua kelompok sama )

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$  ( Rata-rata dari dua tau lebih kelompok berbeda )

Pengambilan keputusan dilakukan dengan uji F (ANOVA):

Jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  tidak dapat ditolak

#### **BAB IV**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**