

## **PENGARUH REKRUITMEN PERANGKAT DESA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR KEPALA DESA NAGARAPAGEUH KECAMATAN PANAWANGAN KABUPATEN CIAMIS**

Oleh:

Selviana

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh  
Jl. RE Martadinata Nomor 150 Ciamis

### **ABSTRAK**

*Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya produktivitas kerja perangkat desa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena rendahnya kemampuan dalam memahami dan menguasai tugas-tugasnya serta, kurangnya kualitas perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya, yang diduga disebabkan oleh belum optimalnya panitia rekrutmen dalam menentukan calon perangkat desa yang memiliki kualifikasi sesuai dengan mekanisme dan persyaratan yang telah ditentukan. Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: 1) Bagaimana rekrutmen perangkat desa di Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?, 2) Bagaimana kinerja perangkat desa di Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?, 3) Bagaimana pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Teknik pengumpulan sampel yang digunakan oleh penulis adalah sampling jenuh/sensus. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 10 orang, dimana pengumpulan data dilakukan dengan pengisian angket dan wawancara kepada Kepala Desa. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi : observasi, wawancara, dan angket (kuesioner). Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu menentukan rentang, menentukan kategori penilaian, menentukan persentase, koefisien kolerasi, koefisien determinasi dan menguji tingkat signifikansi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dari Rekrutmen perangkat desa terhadap Kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 26,01%, sedangkan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan pengawasan.*

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Kinerja

### **A. PENDAHULUAN**

Perubahan pemerintahan desa semakin terarah ketika agenda desentralisasi dan demokratisasi dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Implementasi otonomi bagi desa akan menjadi kekuatan bagi pemerintah desa untuk mengurus, mengatur dan menyelenggarakan rumah tangganya sendiri. Peran besar yang diterima oleh desa, tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar pula sekaligus bertambah pula beban tanggung jawab dan kewajiban desa, namun demikian penyelenggaraan pemerintahan tersebut tetap harus dipertanggung jawabkan.

Pencapaian kinerja perangkat desa yang tinggi tidak lepas dari faktor sumber daya

manusia yang ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Oleh karena itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutment yang tepat.

Kinerja pemerintah desa di Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis dalam menangani pelayanan publik belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu yang diperlakukan dalam pembuatan surat pengantar KK, dan pembuatan Kartu Tanda Penduduk/KTP, SPPT, dan adanya ketidaksesuaian hasil kerja pegawai seperti adanya kesalahan penulisan nama dalam surat

pengantar. Belum optimalnya kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis diduga disebabkan karena belum optimalnya panitia rekrutmen dalam menentukan calon perangkat yang memiliki kualifikasi dan belum optimalnya pelaksanaan rekrutmen perangkat desa oleh Kepala Desa.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana rekrutmen perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?

## II. LANDASAN TEORITIS

### 2.1 Pengertian Rekrutmen

Rivai (Sinambela, 2018:148) menyatakan bahwa :

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam organisasi, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan hasilnya merupakan sekumpulan calon pegawai baru untuk di seleksi dan dipilih. selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah (SDM) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.

Adapun Marwansyah (2014:106) menyatakan bahwa :

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, serta rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada saat yang tepat, jumlah yang

cukup dan dengan kualifikasi yang cocok dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan pada sebuah organisasi.

Uraian di atas menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi kekosongan jabatan, karena rekrutmen salah satu kegiatan yang sangat penting

### 2.2 Maksud dan Tujuan Rekrutmen

Rivai (Sinambela, 2018:120) menyatakan bahwa :

Tujuan rekrutmen adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga kemungkinan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Sementara itu Sulistiyani (2011:145) menyatakan bahwa :

Maksud dilakukan rekrutmen yaitu untuk menarik pegawai baru maupun pegawai lama untuk menduduki posisi ataupun jabatan yang lowong. Hal ini bertujuan meningkatkan karier pegawai lama dan bagi pegawai baru merupakan kesempatan mendapatkan pekerjaan serta dapat menyumbangkan kreativitas, tenaga, pikiran/ide, keterampilan yang dimiliki kepada organisasi tersebut.

Uraian di atas menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan calon pegawai dengan melakukan penyaringan terhadap calon pegawai yang memenuhi kualifikasi dan persyaratan.

### 2.3 Proses Rekrutmen

Untuk mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi maka diperlukan rancangan program/proses rekrutmen yang baik, yang menurut Simamora (Yusuf dan Arif, 2015:121) mencakup empat faktor yaitu :

- a) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b) Program rekrutmen tidak pernah berkompromi standar seleksi.
- c) Berlangsung atas dasar kesinambungan.

- d) Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Dengan adanya program maka dapat diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan maupun mutu ataupun kualifikasinya, sehingga ketika mendapatkan pelamar disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Karena tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi.

## 2.4 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2008:67) :

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2.5 Arti Penting Kinerja

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sedarmayanti, 2007:206)

Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direvisi sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. (Robbins, 2003:82)

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

## 2.6 Perangkat Desa

Perangkat Desa menurut ketentuan Pasal 48 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Perangkat Desa terdiri dari :

- a. Sekretaris Desa
- b. Pelaksana Kewilayahan
- c. Pelaksana Teknis

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 7 Tahun 2007 Tentang Perangkat Desa, Perangkat Desa adalah Unsur Pembantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya yang jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kondisi sosial budaya masyarakat setempat **III.**

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis, yaitu suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan secara umum fakta-fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. (Sugiyono, 2009:29)

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel rekrutmen perangkat desa (Variabel X) sebagai variabel bebas dan variabel kinerja perangkat desa (Variabel Y) sebagai variabel terikat.

Adapun yang menjadi sub variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sub variabel bebas dalam penelitian ini yaitu prinsip-prinsip rekrutmen menurut Rivai (Yusuf dan Arif, 2015:97) yang meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut :

A. Mutu Karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kualifikasi sesuai dengan hasil analisis pekerjaan.
- Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kompetensi sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

- Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kecakapan dan sikap sesuai dengan spesifikasi pekerjaan.
- B. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Dengan indikator-indikator sebagai berikut:
- Penentuan jumlah unit pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.
  - Perangkat desa yang direkrut sesuai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja.
- C. Biaya yang diperlukan diminimalkan. Dengan indikator-indikator sebagai berikut :
- Biaya pelaksanaan rekrutmen perangkat desa dianggarkan secara efisien.
  - Panitia dapat bekerja efektif dalam proses rekrutmen perangkat desa.
- D. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan. Dengan indikator-indikator sebagai berikut :
- Adanya pembuatan rencana rekrutmen perangkat desa yang jelas.
  - Adanya gambaran pelaksanaan perekrutan yang akan dilakukan.
  - Proses rekrutmen perangkat desa dilaksanakan secara terbuka.
  - Panitia rekrutmen perangkat desa mengedepankan prinsip objektif dan adil terhadap semua bakal calon perangkat desa.
  - Panitia pemilihan perangkat desa bertanggung jawab atas terpilihnya calon perangkat desa.
- E. *Fleksibilitas*. Dengan indikator-indikator sebagai berikut:
- Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada.
  - Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa disesuaikan dengan tujuan dan harapan yang diinginkan oleh masyarakat di desa.
- F. Pertimbangan-pertimbangan hukum. Dengan indikator-indikator sebagai berikut :
- Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa memiliki dasar hukum yang jelas.
  - Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Sub variabel terikat penelitian ini adalah empat penyebab utama masalah-masalah kinerja yang terdiri dari dimensi-dimensi sebagai berikut :
- A. Pengetahuan atau keterampilan, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
- Perangkat desa mengetahui bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar.
  - Perangkat desa memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
  - Perangkat desa memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
  - Perangkat desa mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- B. Lingkungan, dengan indikator-indikator sebagai berikut :
- a. Lingkungan kerja yang representatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
  - b. Kondisi kerja yang mendukung dalam melaksanakan tugas.
  - c. Perangkat desa tidak melakukan proses kerja yang buruk.
  - d. Tata ruang kerja yang teratur.
- C. Sumber daya, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
- Sumberdaya memiliki kualitas yang memadai.
  - Sumber daya memiliki kuantitas sesuai kebutuhan.
- D. Motivasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut:
- Perangkat desa semangat dalam menjalankan pekerjaan.
  - Perangkat desa memiliki dorongan kerja yang baik.

### 3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis. Hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa lokasi penelitian tersebut merupakan tempat data yang diperlukan sehingga lebih memudahkan dalam pelaksanaan penelitian.

Lamanya penelitian yang diperlukan oleh peneliti kurang lebih 10 (sepuluh) bulan, terhitung mulai bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Juli 2019, dimulai dari tahap peninjauan, pelaksanaan penelitian sampai dengan penyusunan jurnal.

### 3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian meliputi populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis sebanyak 10 orang. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus. Adapun pengertian sampling jenuh menurut Sugiyono (2012: 96) yaitu:

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh pegawai di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis.

### 3.4 Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data mengenai rekrutmen perangkat desa dan kinerja perangkat desa yang dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis. Sumber data yang digunakan penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil observasi penyebaran angket kepada seluruh pegawai dan wawancara kepada Kepala Desa. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang

relevan dari judul penelitian seperti buku-buku, jurnal, struktur organisasi, Peraturan Desa dan lain-lain yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel rekrutmen perangkat desa (X) dengan kinerja perangkat desa (Y).
2. Analisis Koefisien Determinasi  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel rekrutmen perangkat desa (X) dengan kinerja perangkat desa (Y).
3. Uji T  
Uji t digunakan mengetahui signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y, sekaligus untuk menguji hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pembahasan Rekrutmen Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai rekrutmen perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis, maka peneliti sajikan dalam rekapitulasi angket pada tabel dibawah ini :

**TABEL 1**  
**REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP**  
**INDIKATOR-INDIKATOR REKRUITMEN PERANGKAT DESA**  
**(VARIABEL X)**

No.	Indikator	Skor	Kategori
1	Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kualifikasi sesuai dengan hasil analisis pekerjaan.	39	Baik
2	Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kompetensi sesuai dengan deskripsi pekerjaan.	34	Cukup

3	Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kecakapan dan sikap sesuai dengan spesifikasi pekerjaan.	34	cukup
4	Penentuan jumlah unit pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.	38	Baik
5	Perangkat desa yang direkrut sesuai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja.	39	Baik
6	Biaya pelaksanaan rekrutmen perangkat desa dianggarkan secara efisien.	40	Baik
7	Panitia dapat bekerja efektif dalam proses rekrutmen perangkat desa dengan kebutuhan masyarakat.	41	Baik
8	Adanya pembuatan rencana rekrutmen perangkat desa yang jelas.	39	Baik
9	Adanya gambaran pelaksanaan perekrutan yang akan dilakukan.	38	Baik
10	Proses rekrutmen perangkat desa dilaksanakan secara terbuka.	38	Baik
11	Panitia rekrutmen perangkat desa mengedepankan prinsip objektif dan adil terhadap semua bakal calon perangkat desa.	37	Baik
12	Panitia pemilihan perangkat desa bertanggungjawab atas terpilihnya calon perangkat desa.	40	Baik
13	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada.	39	Baik
14	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa disesuaikan dengan tujuan dan harapan yang diinginkan oleh masyarakat di desa.	40	Baik
15	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa memiliki dasar hukum yang jelas.	39	Baik
16	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	39	Baik
<b>Total Skor</b>		614	
<b>Rata-rata</b>		38,37	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban dari hasil wawancara dan pengisian angket terhadap responden mengenai Rekrutmen Perangkat Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis, maka dapat dijelaskan bahwa mengenai prinsip-prinsip rekrutmen menurut pendapat Rivai ( Yusuf dan Arif,2015:97) sudah dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tentang rekrutmen Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan

Kabupaten Ciamis, di peroleh total skor sebanyak 614 dengan rata-rata skor sebesar 38,37 termasuk pada kategori baik, jika dipersentasekan sebesar 76,75% berada pada kategori baik. Dengan demikian Rekrutmen Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Artinya rekrutmen Perangkat Desa dilaksanakan dengan baik sesuai dengan

Kemudian berdasarkan hasil observasi mengenai Rekrutmen Perangkat Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan

Kabupaten Ciamis diperoleh penjelasan secara keseluruhan bahwa belum sepenuhnya prinsip-prinsip rekrutmen belum dilaksanakan dengan baik, hal ini dilihat dari masih terdapat kekurangan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan rekrutmen.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis, maka peneliti sajikan dalam rekapitulasi angket pada tabel dibawah ini :

#### 4.2. Pembahasan Kinerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis

**TABEL 2**  
**REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR-INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DESA (VARIABEL Y)**

No.	Indikator	Skor	Kategori
1	Perangkat desa mengetahui bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar.	33	cukup
2	Perangkat desa memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas-tugasnya.	30	Cukup
3	Perangkat desa memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas-tugasnya.	33	Cukup
4	Perangkat desa mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas-tugasnya.	32	Cukup
5	Lingkungan kerja yang representatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya	34	Cukup
6	Kondisi kerja yang mendukung dalam melaksanakan tugas.	35	Baik
7	Perangkat desa tidak melakukan proses kerja yang buruk.	27	Cukup
8	Tata ruangkerja yang teratur.	30	Cukup
9	Sumber daya memiliki kualitas yang memadai.	30	Cukup
10	Sumber daya memiliki kuantitas sesuai kebutuhan.	31	Cukup
11	Perangkat desa semangat dalam menjalankan pekerjaan.	33	Cukup
12	Perangkat desa memiliki dorongan kerja yang baik.	34	Cukup
<b>Total Skor</b>		382	
<b>Rata-rata</b>		31,83	Cukup

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi tentang kinerja perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis, di peroleh total skor sebanyak 382 dengan rata-rata skor sebesar 31,83 termasuk pada kategori cukup, jika

dipersentasekan sebesar 63,66% pada kategori baik. Dengan demikian kinerja perangkat Desa dilaksanakan dengan cukup baik, Artinya kinerja perangkat Desa dilaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan indikator yang digunakan dari empat penyebab utama

masalah-masalah kinerja menurut Marwansyah (2014:228).

Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban dari hasil wawancara dan pengisian angket terhadap responden mengenai rekrutmen perangkat Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis, maka dapat dijelaskan bahwa mengenai empat penyebab utama masalah-masalah kinerja menurut Marwansyah (2014:228) sudah dilaksanakan dengan cukup baik.

Kemudian berdasarkan hasil observasi mengenai kinerja perangkat Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis diperoleh penjelasan secara keseluruhan bahwa kinerja perangkat desa belum optimal, hal tersebut dilihat dari perangkat desa kurang mempunyai pengetahuan atau keterampilan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

#### **4.3 Pengaruh Rekrutmen Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil perhitungan kolerasi antara dua variabel, di dapat nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,51 dengan menggunakan pedoman untuk memberikan interperensi koefisien kolerasi, maka dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan yang sedang antara rekrutmen perangkat desa dengan kinerja perangkat desa.

Dari perhitungan koefisien dertiminasi diperoleh nilai sebesar 26,01%, artinya 26,01% termasuk dalam kategori cukup. Maka kinerja perangkat desa di pengaruhi oleh rekrutmen perangkat desa dengan tingkat pengaruh sebesar 26,01% sedangkan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan pengawasan .

Untuk menjawab hipotesis yang peneliti ajukan maka peneliti membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  untuk mencari t tabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (*one tail test*)  $dk = 10 - 2 = 8$ , jadi  $dk$  tabel = 8 maka menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 1,860 Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 1,950 adalah signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dari Rekrutmen perangkat desa terhadap Kineja

perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis”, diterima.

#### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Rekrutmen perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa pelaksanaan rekrutmen telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil penyebaran angket kepada 10 orang responden (N=10) diperoleh total skor 614, dengan skor rata-rata 38,37 termasuk kepada kategori baik dan apabila ditunjukkan dalam bentuk presentasi sebesar 76,745 % termasuk kedalam kategori baik. Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban wawancara dan pengisian angket terhadap responden mengenai rekrutmen perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis diperoleh penjelasan secara keseluruhan bahwa mengenai prinsip-prinsip rekrutmen telah dilaksanakan dengan baik.
- b. Selanjutnya untuk hasil kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis berdasarkan dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan diperoleh hasil yang cukup baik. Hal ini dibuktikan dari hasil penyebaran angket kepada 10 orang responden (N=10) diperoleh total skor 382, dengan skor rata-rata 31,83 termasuk kepada kategori baik dan apabila ditunjukkan dalam bentuk presentasi sebesar 63,66 % termasuk kedalam kategori baik. Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban wawancara dan pengisian angket terhadap responden mengenai kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis diperoleh penjelasan secara keseluruhan bahwa mengenai empat penyebab utama masalah-

masalah kinerja telah dilaksanakan dengan cukup baik.

- c. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Koefisien Determinasi* diperoleh sebesar 26,01%. Artinya 26,01% kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh rekrutmen perangkat desasedangkan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan pengawasan. Kemudian untuk menjawab hipotesis yang peneliti ajukan maka peneliti membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (*one tail test*)  $dk = 10 - 2 = 8$ , jadi  $dk_{tabel} = 8$  maka menunjukkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,860 Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 1,950 adalah signifikan atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dari rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Nagara pageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis”, diterima.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### a. Sumber Buku

- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Delapan Bandung : PT. Remaja Rodakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinambela Lijan Poltak. 2018 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Askara
- Sedarmayanti. 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance Dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media
- Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada