

# **Pengaruh Pembinaan Oleh Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Payung Agung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis**

**Lana Maulana**

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suatu permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis masih belum maksimal. Masalah tersebut diduga karena Kepala Desa belum maksimal melaksanakan pembinaan perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis yang dapat dilihat dari kurangnya evaluasi secara kontinyu, Kepala Desa kurang memberikan dukungan dan arahan kepada perangkat desa, dan kurang adanya perhatian Kepala Desa terhadap perangkat desa untuk menunjang keberhasilan suatu pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi: observasi, wawancara, dan angket. Adapun populasi yang berjumlah 14 orang yaitu seluruh pegawai yang ada di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah sampling Jenuh/sensus dimana dalam pengumpulan datanya 13 orang perangkat desa melalui pengisian angket dan 1 orang Kepala Desa dengan melakukan wawancara secara langsung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat penulis simpulkan sebagai berikut: 1) Pembinaan pegawai oleh Kepala Desa sudah dilaksanakan dengan cukup baik. 2) Kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis termasuk kedalam kategori penilaian cukup baik. Artinya perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis memiliki kinerja yang cukup baik. 3). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment sebesar 0,75 dengan perolehan Koefisien Determinasi sebesar 56,25% yang artinya, bahwa pengaruh pembinaan oleh Kepala Desa terhadap Kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis sebesar 56,84%, sedangkan sisianya 43,75 % adalah faktor lain yang tidak diteliti.*

**Kata Kunci : Pembinaan, Kinerja Perangkat Desa**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi tersebut. Dengan kata lain tujuan organisasi tercapai atau tidak tergantung sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Maka dari itu dalam suatu organisasi dituntut pegawai yang berprestasi tinggi agar tujuan organisasi tercapai. Tujuan suatu organisasi akan dapat dicapai melalui kegiatan orang sebagai pelakunya. Manusia atau pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan serta perkembangan suatu organisasi dan maju mundurnya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh anggotanya termasuk unsur pimpinannya. Aparatur pemerintahan adalah merupakan abdi negara dan abdi masyarakat, baik di tingkat pusat maupun daerah perlu terus ditingkatkan kualitasnya misalnya kemampuan,

ketaatan, tanggung jawab, dan disiplinnya sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Untuk menciptakan pegawai yang berprestasi tinggi diperlukan pembinaan pegawai dalam sebuah organisasi, mengingat tujuan strategis pembinaan pegawai yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan aparatur negara yang profesional, netral dari kegiatan dan pengaruh politik, bermoral tinggi, berwawasan global, mendukung persatuan dan kesatuan bangsa, serta memiliki tingkat kesejahteraan material dan spiritual.

Pembinaan merupakan faktor terpenting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Peningkatan dari suatu unit kerja tidak hanya tergantung dan terletak pada mentalitas pegawai, maka untuk mendapatkan pegawai yang memiliki keterampilan dan kecakapan serta mentalitas yang tinggi diperlukan suatu pembinaan yang tepat dan berkesinambungan.

Pembinaan tersebut tidak hanya berarti harus mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas serta kewajiban organisasi melainkan juga harus mampu mengimbangi dengan hak-hak yang diberikan kepadanya, dengan demikian pembinaan adalah upaya untuk meningkatkan keahlian,

kemampuan, keterampilan, dan pengabdian serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal yang sesuai dengan moral maupun etika dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Manfaat kinerja selain juga dimaksudkan agar semua pekerjaan yang dilakukan oleh segenap pegawai dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan, peneliti melihat bahwa kinerja pegawai Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis masih rendah, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator kinerja antara lain :

1. Masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ada. Contoh: adanya perangkat desa yang belum mempersiapkan bahan untuk kelancaran tugas Kepala Desa
2. Kualitas sumber daya manusia masih rendah, terlihat masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Contoh: Masih adanya pegawai di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis yang berleha-leha dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga menyebabkan tugasnya tidak terselesaikan dengan baik.
3. Masih rendahnya hasil kerja pegawai. Contoh: Dalam pelaksanaan, pengendalian dan pengelolaan surat masuk dan surat keluar serta pengendalian tata kearsipan masih semrawut.

Masalah di atas timbul diduga pembinaan yang diberikan oleh Kepala Desa terhadap kinerja Perangkat Desa belum optimal, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kurang adanya evaluasi mengenai pekerjaan perangkat secara kontinyu, misal dalam kegiatan rapat internal desa kepala desa kurang memberikan penilaiannya secara rutin atau terus menerus terhadap hasil kerja perangkat yang masih lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Kepala Desa kurang optimal dalam memberikan dukungan atau arahan terhadap pegawai. Contoh: Tidak adanya sanksi maupun teguran dari Kepala pada perangkat yang kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik
3. Kepala Desa kurang optimal memberikan perhatian kepada pegawai mengenai apa yang diperlukan pegawai untuk menunjang keberhasilan suatu program yang dilaksanakan. Hal tersebut

terjadi karena komunikasi yang dibangun antara atasan dan bawahan masih terlihat kurang lancar

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pembinaan pegawai oleh kepala di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana kinerja perangkat Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh pembinaan pegawai oleh kepala terhadap kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis?

## II. TINJAUAN TEORITIS

Pembinaan pegawai perlu dilakukan baik bagi pegawai yang sudah lama maupun pegawai yang masih baru bekerja, karena pembinaan tersebut merupakan tugas dari seorang pimpinan dalam usaha untuk menggerakkan para bawahan supaya mereka dapat mau bekerja. Pembinaan merupakan hak dari pegawai dan merupakan tugas atau kewajiban dari seorang pimpinan organisasi dalam usaha untuk menggerakkan bawahannya supaya mereka mau bekerja dengan baik. Maka dari itu pembinaan dilakukan secara langsung terhadap pribadi-pribadi pegawai.

Melakukan pembinaan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi yang menghendaki terjaminnya kelancaran jalannya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Sebab dengan pembinaan yang dilakukan terus menerus maka diharapkan mereka akan mempunyai sikap yang sesuai dengan sikap budaya yang digunakan oleh organisasi. Dengan adanya sikap budaya positif yang dimiliki oleh para pegawai ini maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Pengertian Pembinaan menurut Musanef (1992 : 11) yakni sebagai berikut: "Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan, serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna".

Proses pembinaan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai sasaran, perlu diperhatikan model-model pembinaan. Salah satunya pendapat *Fooster dan Seeker* (2001 : 12), yang meliputi :

1. Memantau kinerja karyawan
2. Mendiagnosis kebutuhan perbaikan kinerja
3. Menetapkan cara untuk memperbaiki situasi
4. Menyampaikan umpan balik yang konstruktif

Bagian-bagian tersebut bukan merupakan langkah-langkah yang berurutan melainkan masing-masing dari model – model pembinaan diatas sangat penting bagi pelaksana tugas manajemen. Bagian

model pembinaan tersebut bersifat independen (tergantung pada kebutuhan pengembangan pegawai).

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2012:2) bahwa “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Pengertian kinerja menurut Fahmi (2013:127), “bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Selanjutnya Torang (2014:74), mengartikan kinerja sebagai berikut:

kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Untuk mengetahui atau mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi, maka seluruh aktivitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat, dan dampak program dari organisasi yang bersangkutan

Pengukuran kinerja penting peranannya dalam sebuah organisasi sebagai alat manajemen, yakni untuk:

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
- d. Member penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai system pengukuran kinerja yang disepakati
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi

Lebih lanjut Torang (2014:75) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat mempertimbangkan hal-hal :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus diselesaikan (baik tidaknya)
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, sebagaimana pendapat Sugiyono (2013:11) sebagai berikut:

Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### 2. Operasionalisasi Variabel

Adapun variabel dalam penelitian ini ada dua yakni variabel bebas (X) dan variable terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pembinaan pegawai oleh kepala, sedangkan subvariabelnya adalah model-model pembinaan menurut Foster dan Seeker (2001:17) yaitu sebagai berikut:

1. Memantau kinerja karyawan, dengan indikator:
  - a. Kepala desa mengamati kinerja perangkat desa
  - b. Kepala desa melakukan evaluasi hasil kerja perangkat desa guna menghindari terjadinya kesalahan secara berkelanjutan
2. Mendiagnosis kebutuhan perbaikan kinerja, dengan indikator:
  - a. Menentukan apa yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan dalam pelaksanaan pemerintahan desa
  - b. Penilaian terhadap pegawai mengenai pekerjaannya tepat sasaran atau tidak
3. Menetapkan cara untuk memperbaiki situasi, dengan indikator:
  - a. Memberikan arahan atau dukungan terhadap perangkat desa
  - b. Adanya penetapan sanksi bagi perangkat desa
4. Menyampaikan umpan balik yang konstruktif, dengan indikator:
  - a. Komunikasi yang lancar kepada perangkat desa
  - b. Memberikan rekomendasi terhadap hasil kerja perangkat desa.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perangkat desa, sedangkan yang menjadi subvariabelnya adalah pengukuran kinerja, yang meliputi aspek sebagai berikut:

1. Kuantitas, dengan indikator:
  - a. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan perintah yang diberikan
  - b. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan keluaran yang seharusnya
2. Kualitas, dengan indikator:
  - a. Perangkat desa mampu menyelesaikan tugas dengan baik
  - b. Hasil kerja perangkat desa memberikan manfaat terhadap organisasi
  - c. Hasil kerja perangkat desa sesuai dengan peraturan dan standar yang ditetapkan
3. Ketepatan Waktu, dengan indikator :
  - a. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diaman sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan
  - b. Perangkat desa selalu menyelesaikan pekerjaannya secara cepat meskipun sebelum target waktu yang telah ditetapkan
  - c. Perangkat desa tidak berleha-leha dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

### 3. Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor Kepala Desa dan Perangkat Desa (Kepala Desa dan perangkat) yang ada di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis.

Jumlah populasi dalam penelitian di Desa Payungagung Kecamatan panumbangan Kabupaten Ciamis per 31 Oktober 2015 adalah sebanyak 14 orang (1 orang yaitu Kepala Desa dengan wawancara dan 13 orang Perangkat Desa dengan angket).

Adapun yang dijadikan sampel oleh peneliti adalah semua anggota populasi. Maka dari itu teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2013:85) yakni:

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 Orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh

#### 2. Menentukan kategori penilaian

- a. Menentukan kategori penilain untuk kategori variable bebas (X).

Untuk kategori tidak baik	: $13.00 \leq X \leq 23.40$
Untuk kategori kurang baik	: $23.41 \leq X \leq 33.80$
Untuk kategori cukup baik	: $33.81 \leq X \leq 44.20$
Untuk kategori baik	: $44.21 \leq X \leq 54.60$

adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis sebanyak 13 orang (Perangkat Desa).

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

1. Studi kepustakaan, adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku dan bahan kepustakaan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti yakni mengenai Pembinaan dan kinerja.
2. Studi lapangan, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian (lapangan), melalui kegiatan sebagai berikut :
  - a. Observasi, yaitu peneliti mengadakan pengamatan secara langsung ke Desa Payungagungkecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis untuk mendapatkan berbagai informasi yang berkaitan dengan gejala-gejala subjek yang diselidiki.
  - b. Wawancara, yaitu peneliti melakukan wawancara langsung dengan Kepala Desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis.
  - c. Angket, yaitu peneliti memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Perangkat Desa) di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis.

### 4. Teknik Pengolahan/Analisis Data

Untuk mengolah data hasil angket, penulis menggunakan analisa kuantitatif melalui pengolahan data yang ditabulasikan dan dideskripsikan kedalam tabel distribusi frekwensi dengan langkah - langkah sebagai berikut :

1. Menentukan rentang, yaitu dengan cara skor/nilai tertinggi dikurangi skor/nilai terendah :  
 Variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y)  
 Skors tertinggi:  $5 \times 13$  responden = 65  
 Skors terendah:  $1 \times 13$  responden = 13  
 Rentang :  $65 - 13 = 52$   
 Interval kelas:  $52 : 5 = 10,4$

- Untuk kategori sangat baik :  $54.61 \leq X \leq 65.00$
- b. Menentukan kategori penilaian untuk kategori variable terikat (Y).
  - Untuk kategori sangat rendah :  $13.00 \leq Y \leq 23.40$
  - Untuk kategori rendah :  $23.41 \leq Y \leq 33.80$
  - Untuk kategori sedang :  $33.81 \leq Y \leq 44.20$
  - Untuk kategori tinggi :  $44.21 \leq Y \leq 54.60$
  - Untuk kategori sangat tinggi :  $54.61 \leq Y \leq 65.00$

3. Persentase

Dalam distribusi frekuensi, total skor kenyataan dari masing-masing item pernyataan dapat dipersentasekan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

(Arikunto, 2006:199)

Keterangan :

Total Skor : jumlah skor kenyataan untuk masing-masing item (kedua variabel)

Skor Ideal : skor tertinggi x jumlah responden (5 x 13) = 65

Untuk mengetahui persentase tersebut maka dapat digunakan pedoman interpretasi skor sebagaimana ditentukan oleh Riduwan dan Akdon (2009:18) sebagai berikut :

**TABEL 4.1**  
**PEDOMAN PRESENTASE**

Interval Presentase	Tingkat Presentase
81% - 100%	Sangat Baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup baik
21% - 40%	Kurang baik
0% - 20%	Tidak baik

3. Analisis Koefisien Korelasi

Dimaksudkan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X dan variable Y, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi product moment

$\Sigma x^2$  :  $(x-x)^2$

$\Sigma y^2$  :  $(y-y)^2$

$\Sigma xy$  : Jumlah hasil kali antara X dengan Y

Adapun untuk memberikan interpretasi terhadap seberapa kuat hubungan antara variable X dan Y, maka peneliti menggunakan pedoman sebagai berikut :

**TABEL 4.2**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2013 : 184)

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh variable x (pembinaan) terhadap variable y (kinerja perangkat), maka digunakan rumus koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

(Sudjana, 2005 : 244)

Keterangan :

Kd : besarnya pengaruh atau koefisien determinasi

$r^2$  : koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

Sedangkan untuk menjawab hipotesis, digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Nilai yang dihitung

r = Koefisien korelasi product moment

n = Sampel  
 $r^2$  = koefisien korelasi determinasi

#### 5. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yang dimulai bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Mei 2016 di Kantor Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis.

#### 1. Pelaksanaan Pembinaan Pegawai oleh Kepala Desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui variable pembinaan pegawai oleh kepala desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, secara keseluruhan dari jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL PEMBINAAN PEGAWAI DI DESA PAYUNGAGUNG KECAMATAN PANUMBANGAN KABUPATEN CIAMIS

(N=13)

No.	Uraian	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Kepala Desa mengamati kinerja perangkat desa	41	Cukup baik	63,07%	Baik
2	Kepala desa melakukan evaluasi hasil kerja perangkat desa guna menghindari terjadinya kesalahan secara berkelanjutan	38	Cukup baik	58,46%	Cukup Baik
3	Menentukan apa yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan dalam pelaksanaan pemerintahan desa	42	Cukup baik	64,61%	Baik
4	Kepala desa memberikan penilaian terhadap pegawai mengenai pekerjaan yang tepat sasaran atau tidaknya	43	Cukup baik	66,15%	Baik
5	Kepala desa memberikan arahan atau dukungan terhadap perangkat desa	35	Cukup baik	53,84%	Cukup Baik
6	Adanya penetapan sanksi yang tegas bagi perangkat desa	29	Kurang baik	44,61%	Cukup Baik
7	Kepala desa menjalin komunikasi yang lancar kepada perangkat desa	44	Cukup baik	67,69%	Baik
8	Memberikan rekomendasi terhadap hasil kerja perangkat desa	42	Cukup baik	64,61%	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>314</b>	<b>Cukup baik</b>	<b>483,04%</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Rata - rata</b>		<b>39,25</b>		<b>60,38%</b>	

Dari rata - rata tabel di atas jika di persentasekan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{\text{Skor Rata-rata Variabel X}}{\text{Skors Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{39,25}{65} \times 100\% \end{aligned}$$

= 60,38%

Dengan demikian pembinaan oleh kepala desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 60,38%, angka tersebut apabila dikonsultasikan dengan interpretasi skor dari Riduwan dan Akdon termasuk pada kategori cukup baik. Artinya pembinaan oleh kepala desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupten Ciamis sudah berjalan cukup baik berdasarkan

model – model pembinaan menurut *Foster and Seeker* (2001:12).

## 2. Pembahasan tentang kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui variable kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, secara keseluruhan dari jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

### REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA PAYUNGAGUNG KECAMATAN PANUMBANGAN KABUPATEN CIAMIS (N=13)

No.	Uraian	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan perintah yang diberikan	39	Sedang	60%	Cukup Baik
2	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan keluaran yang seharusnya	41	Sedang	63,07%	Baik
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik	38	Sedang	58,46%	Cukup Baik
4	Hasil kerja pegawai sesuai dengan peraturan dan standar yang ditetapkan	42	Sedang	64,61%	Baik
5	Hasil kerja pegawai memberikan manfaat terhadap organisasi	43	Sedang	66,61%	Baik
6	Ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diemban sesuai dengan target waktu	35	Sedang	53,84%	Cukup Baik
7	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya secara cepat meskipun sebelum target waktu yang telah ditetapkan	33	Sedang	50,76%	Cukup Baik
8	Pegawai tidak berleha – leha dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya	45	Tinggi	79,23%	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>316</b>	<b>Sedang</b>	<b>486,12 %</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Rata – rata</b>		<b>39,5</b>		<b>60,76%</b>	

Dari rata - rata tabel di atas jika di persentasekan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Skor Rata-rata Variabel Y}}{\text{Skors Ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{39,5}{65} \times 100\%$$

$$= 60,76\%$$

Dengan demikian kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 60,76%, angka tersebut apabila dikonsultasikan dengan interpretasi skor dari Riduwan dan Akdon termasuk pada kategori cukup baik. Artinya kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis sudah termasuk cukup baik berdasarkan ukuran prestasi kerja menurut Torang (2014:75).

### 3. Pengaruh pembinaan oleh Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis

Dari perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh nilai pengaruh sebesar 0,75. Selanjutnya untuk memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan pembinaan (X) terhadap kinerja (Y) di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2013:184).

Berdasarkan table menurut Sugiyono (2013:184) tersebut, maka koefisien korelasi sebesar 0,75 termasuk pada tingkat hubungan yang kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara pembinaan oleh Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh pembinaan (X) dengan kinerja (Y) di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, maka dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\text{Diketahui: } r = 0,75$$

$$r^2 = 0,5625$$

$$\text{Maka: } Kd = (r^2) \times 100\%$$

$$= (0,75)^2 \times 100\%$$

$$= 0,5625 \times 100\%$$

$$= 56,25\%$$

Dari perhitungan data, diperoleh koefisien determinasi sebesar 56,25 %. Artinya pembinaan oleh kepala berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa hanya sebesar 56,25 %, sedangkan sisanya sebesar 43,75 % adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti: kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Untuk menguji hipotesis pengaruh pembinaan oleh Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, maka dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan rumusan perhitungan uji t.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis digunakan uji t, sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$$r = 0,75$$

$$n = 13$$

$$r^2 = 0,5625$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,75\sqrt{13-2}}{\sqrt{1-0,5625}}$$

$$t = \frac{0,75\sqrt{11}}{\sqrt{0,4375}}$$

$$t = \frac{0,75 \times 3,3166}{0,6614}$$

$$t = \frac{2,4874}{0,6614}$$

$$t = 3,7608$$

dari perhitungan uji t tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,7608.

Harga  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$ . Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = 13 - 2 = 11$ , maka di peroleh  $t_{tabel} = 2,201$ . Dengan demikian maka perolehan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3,7608 > 2,201$ .

Dari data tentang pengaruh pembinaan (X) dan kinerja perangkat desa (Y) Ternyata jumlah  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,7608 > 2,201$ ), ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif antara pembinaan oleh kepala

terhadap kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, terbukti atau diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh pembinaan oleh Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis sudah terlaksana cukup baik. Artinya pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis sudah berjalan sesuai dengan model – model pembinaan menurut *Foster and Seeker* (2001:12).
2. Kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis sudah cukup baik. Artinya kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis sudah sesuai dengan ukuran kinerja menurut Torang (2014:75).
3. Terdapat pengaruh yang positif antara pembinaan perangkat desa oleh kepala desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 56,25%. Hal ini terjadi karena dari hasil angket mengenai pembinaan perangkat desa oleh kepala desa (X) dari beberapa indicator kebanyakan diperoleh jawaban dengan kategori cukup baik dan sama halnya dengan kinerja perangkat desa (Y) dari beberapa indicator kebanyakan diperoleh jawaban dengan kategori sedang. Artinya pengaruh variable X terhadap variable Y tidak mencapai 100% hanya 56,25%. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan diterima ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima).

### 2. Saran

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan sehubungan dengan permasalahan yang peneliti teliti yaitu mengenai Pengaruh Pembinaan oleh Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, yaitu sebagai berikut :

1. Agar pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis lebih baik lagi sebaiknya diupayakan meningkatkan evaluasi hasil kerja perangkat desa guna menghindari terjadinya kesalahan, penetapan sanksi yang tegas bagi perangkat desa.
2. Berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis sebaiknya diupayakan meningkatkan ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diemban sesuai dengan target waktu, dan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya secara cepat meskipun sebelum target waktu yang telah ditetapkan.
3. Untuk lebih meningkatkan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, maka Kepala Desa hendaknya meningkatkan kualitas pembinaan yang berorientasi kepada kinerja perangkat desa sesuai dengan indikator model-model pembinaan menurut *Foster dan Seeker* (2001:12).

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU – BUKU

- rikunto. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta
- Foster, Bill, dan Karen R. Seeker. 2001. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerjemah: Ramlan. Jakarta: PPM
- Irham Fahmi. 2013. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus* : Bandung. Alfabeta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: ROSADA
- Musanef.1992. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung
- Riduwan dan Akdon. 2009. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

**B. Dokumen-dokumen**

FISIP Universitas Galuh. 2014. Pedoman Penulisan  
Jurnal. Ciamis

**Tentang Penulis :**

**Lana Maulana** lahir di Ciamis pada tanggal 06 Oktober 1993 beralamat di Dusun Pamekaran RT.01 RW. 01 Desa Payungagung Kecamatan Panumbangan Kabupaten Ciamis, tercatat sebagai mahasiswa program S1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UNIGAL.