

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI  
DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA BADAN  
PERMUSYAWARATAN DESA (BPD) SE  
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**TESIS**

*Diajukan untuk memenuhi tugas akhir  
Dalam rangka memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Oleh**

**DEPI ANDRIANTO**

**NPM :1820030001**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

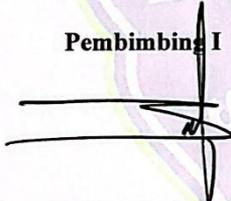
**PENGESAHAN TESIS**

**NAMA : DEPI ANDRIANTO**  
**NOMOR POKOK MAHASISWA : 1820030001**  
**JUDUL TESIS : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN,  
KOMPETENSI DAN REKRUTMEN TERHADAP  
KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA  
(BPD) SE KECAMATAN PERCUT SEI TUAN  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**Pengesahan Tesis  
Medan, 17 Desember 2020**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**Dr. Syaiful Bahri M.AP**

**Pembimbing II**



**Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si**

**Diketahui**

**Direktur**



**Dr. Syaiful Bahri M.AP**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**



**Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H**

**PENGESAHAN**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN REKRUTMEN TERHADAP  
KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA ( BPD ) SE KECAMATAN PERCUT SEI  
TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

**DEPI ANDRIANTO**

**NPM: 1820030001**

**Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

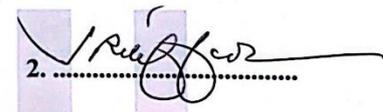
Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji, Yang Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dinyatakan Lulus Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, 17 Desember 2020

**Komisi Penguji**

**1. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si**  
**Penguji I**

1.  .....

**2. Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH**  
**Penguji II**

2.  .....

**3. Assoc. Prof. Dr. Fahrizal Zulkarnain**  
**Penguji III**

3.  .....

**UMSU**  
**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Rekrutmen terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang**

**DEPI ANDRIANTO  
1820030001**

Kinerja merupakan hasil akhir dari operasi pekerjaan tertentu yang dilakukan secara terencana di tempat dan pada waktu tertentu oleh pegawai organisasi yang bersangkutan. Setiap perusahaan/organisasi biasanya, memiliki harapan agar pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawainya dapat diselesaikan dengan baik. Setiap individu sangat penting untuk memiliki kualitas kinerja yang baik karena kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim dan perusahaan/organisasi. Misalnya, jika perusahaan/organisasi baik pemerintah maupun swasta memiliki pegawai yang tidak dapat mengikuti atau yang melakukan pekerjaan di bawah standar, maka pekerja lain mungkin harus membantunya atau pekerjaan tersebut pada akhirnya harus dikerjakan ulang. Jelas ini sangat tidak efektif untuk kelangsungan perusahaan/organisasi. Sebab kinerja buruk seperti ini akan membuat perusahaan/organisasi kesulitan untuk memberikan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat bagi organisasi pemerintahan, yang tentu akan berdampak negatif pada keuntungan dan reputasi perusahaan/organisasi. Salah satu faktor pendukung pegawai yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari peran tingkat pendidikan, kompetensi dan bagaimana proses diterimanya (Rekrutmen) pegawai tersebut di perusahaan/organisasi. Oleh karena itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan rekrutmen terhadap kinerja Badan Permusyawaratan Desa se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 160 orang dengan jumlah sample sebanyak 98 orang yang menjadi responden. Sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran angket (kuisisioner) ke pada seluruh responden. Pengolahan data penelitian dilakukan menggunakan aplikasi SmarPLS 3.0. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Pada Variabel Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja, begitu juga dengan Variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja. Sedangkan untuk Variabel Rekrutmen memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Badan Permusyawaratan Desa se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

*Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Rekrutmen dan Kinerja*

## **ABSTRACT**

### **The Effect of Education Level, Competence and Recruitment on the Performance of Village Consultative Bodies in Percut Sei Tuan District Deli Serdang Regency**

**DEPI ANDRIANTO**  
**1820030001**

Performance is the final result of certain work operations that are carried out in a planned place and at a certain time by the employees of the organization concerned. Every company / organization usually has the hope that the work assigned to its employees can be completed properly. Every individual is very important to have good quality performance because individual performance can affect the performance of the team and company / organization. For example, if a company / organization, both public and private, has employees who are unable to keep up with or who perform substandard work, then other workers may have to help them or the work may eventually have to be reworked. Obviously this is very ineffective for the continuity of the company / organization. Because poor performance like this will make it difficult for companies / organizations to provide services to consumers or the public for government organizations, which of course will have a negative impact on the profits and reputation of the company / organization. One of the supporting factors for employees that can result in good performance is of course inseparable from the role of the level of education, competence and how the recruitment process (Rektoratmen) of these employees in the company / organization. Therefore, this research is intended to examine the effect of education level, competence and recruitment on the performance of Village Consultative Bodies in Percut Sei Tuan District, Deli Serdang Regency. The population in this study amounted to 160 people with a total sample of 98 people who became respondents. While the data collection techniques in this study used a questionnaire method to all respondents. Research data processing was carried out using the SmarPLS 3.0 application. The results of this study are that the Education Level Variable has a positive and significant influence on the Performance Variable, as well as the Competency Variable has a positive and significant influence on the Performance Variable. Meanwhile, the Recruitment Variable has a positive but insignificant influence on the Village Consultative Body Performance Variable in Percut Sei Tuan District, Deli Serdang Regency.

*Keywords: Education Level, Competence, Recruitment and Performance*

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah* rabbil'alamiin, segala puji syukur kepada Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan nikmat-NYA penulis mampu menyelesaikan hasil penelitian tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister manajemen dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang**

Dalam menyelesaikan hasil penelitian tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Pembimbing I dalam Penelitian ini
2. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Pembimbing II dalam Penelitian ini
3. Bapak Assoc Prof Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si, MA, MpSi, MH selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Penguji dalam Penelitian Tesis ini.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Fahrizal Zulkarnain selaku Penguji dalam Penelitian Tesis ini.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E, M.Si selaku Penguji dalam Penelitian Tesis ini.

6. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan semangat dan banyak membantu baik moril maupun materil
7. Istri penulis Sri Ayu Ningsih SPd.I dan ananda tercinta Arya Rafif Andrianto yang mendukung semangat luar biasa.
8. Seluruh dosen dan civitas akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu dan turut membantu dalam proses penyelesaian tesis ini.
9. Teman-teman sesama mahasiswa pasca sarjana program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis mengharapkan agar Penelitian Tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian. Semoga Allah SWT meridhoi kita semua. Aamiin.

Medan, Desember 2020

Penulis,

**DEPI ANDRIANTO**  
**NPM : 1820030001**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah .....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB 2: LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
2.1 Kinerja .....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	14
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.4 Indikator Kinerja.....	20
2.2 Tingkat Pendidikan .....	22
2.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan .....	22
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Tingkat Pendidikan.....	23

2.2.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan .....	23
2.2.4	Indikator Tingkat Pendidikan.....	27
2.3	Kompetensi .....	28
2.3.1	Pengertian Kompetensi .....	28
2.3.2	Tujuan dan Manfaat Kompetensi .....	29
2.3.3	Karakteristik Kompetensi .....	33
2.3.4	Jenis-jenis Kompetensi .....	34
2.3.5	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi.....	35
2.3.6	Indikator Kompetensi .....	35
2.4	Rekrutmen.....	38
2.4.1	Pengertian Rekrutmen.....	38
2.4.2	Tujuan Rekrutmen .....	40
2.4.3	Proses Rekrutmen .....	40
2.4.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi Rekrutmen .....	41
2.4.5	Indikator Rekrutmen .....	42
2.5	Kerangka Konseptual .....	43
2.5.1	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja.....	43
2.5.2	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja .....	44
2.5.3	Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja.....	45
2.6	Hipotesis .....	49
<b>BAB 3: METODE PENELITIAN .....</b>		<b>50</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	50
3.2	Defenisi Operasional.....	50
3.3	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	54

3.3.1 Lokasi Penelitian .....	54
3.3.2 Waktu Penelitian .....	54
3.4 Populasi dan Sampel .....	55
3.4.1 Populasi.....	55
3.4.2 Sampel .....	56
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5.1 Sumber Data.....	53
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.6 Uji Instrumen .....	58
3.6.1 Uji Validitas .....	58
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.7 Teknik Analisa Data.....	60
3.7.1 Analisis Model Struktural (Inner Model) .....	60
3.7.2 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	60
<b>BAB 4: HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	63
4.1.1 Karakteristik Responden.....	63
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	64
4.1.2.1 Tabulasi Data angket Variabel Tingkat Pendidikan ..	64
4.1.2.2 Tabulasi Data angket variabel Kompetensi.....	67
4.1.2.3 Tabulasi data angket Variabel Rekrutmen .....	70
4.1.2.4 Tabulasi data angket Variabel Kinerja.....	74
4.1.3 Skema Model Partial Least Square (PLS).....	78
4.1.4 Outer Model .....	79

4.1.4.1 Convergent Validity.....	80
4.1.4.2 Discriminant Validity.....	81
4.1.4.3 Composite Reliability.....	84
4.1.4.4 Cronbach Alpha .....	84
4.1.5 Inner Model (Model Struktural) .....	85
4.1.6 Pengujian Hipotesis Langsung .....	86
4.1.6.1 Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja.....	87
4.1.6.2 Kompetensi terhadap Kinerja.....	87
4.1.6.3 Rekrutmen terhadap Kinerja .....	87
4.2 Pembahasan .....	87
4.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja .....	88
4.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja .....	90
4.2.3 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja.....	91
<b>BAB 5: PENUTUP .....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3.3 Jumlah Anggota BPD.....	52
Tabel 3.4 Skala Likert.....	57
Table 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	59
Table 4.2 Karakteristik usia Responden.....	59
Table 4.3 Jenjang Pendidikan Responden.....	60
Table 4.4 Data Kuisisioner Variabel Tingkat Pendidikan.....	61
Table 4.5 Data Kuisisioner Variabel Kompetensi.....	63
Table 4.6 Data Kuisisioner Variabel Rekrutmen.....	67
Table 4.7 Data Kuisisioner Variabel Kinerja.....	71
Table 4.8 Convergent Validity.....	76
Table 4.9 Discriminant Validity.....	78
Table 4.10 Average Variant Extracted (AVE).....	79
Tabel 4.11 Composite Reliability.....	80
Table 4.12 Cronbach Alpha.....	90
Table 4.13 R-Squares.....	82
Table 4.14 Pengujian Hipotesis Langsung.....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	46
Gambar 4.1 Skema Model Partial Least Square (PLS).....	75
Gambar 4.2 Skema Uji Validitas dan Realibilitas.....	75
Gambar 4.3 Bootstraping .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap karyawan merupakan salah satu asset terpenting bagi perusahaan/organisasi. Karyawan lah yang mampu memberi beda makna lain bagi perusahaan. Karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dikarenakan itu maka karyawan berperan sangat strategis dalam kehadirannya di organisasi. Menurut Sukiman (2001:11) menyatakan bahwa karyawan merupakan potensi besar yang dimiliki organisasi. Sedangkan menurut Menurut Hasibuan dalam Manulang, (2002) Karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Begitu juga dengan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Badan Permusyawaratan Desa merupakan lembaga yang melaksanakan fungsi Pemerintahan desa yang terdiri dari beberapa orang karyawan atau anggota Badan Permusyawaratan Desa sebagai perwakilan dari masyarakat. Keberadaan Badan Permusyawaratan Desa di Kecamatan Percut Sei Tuan merupakan bagian terpenting dalam mewujudkan pelaksanaan pemerintahan desa yang demokratis. Anggota Badan Permusyawaratan Desa di Kecamatan Percut Sei Tuan berjumlah 160 orang dan tersebar di 18 desa yang masih berada di wilayah administrasi pemerintahan Kecamatan Percut Sei Tuan. Secara geografis kecamatan Percut Sei Tuan merupakan kecamatan yang cukup luas di wilayah pemerintahan Kabupaten Deli serdang dengan luas wilayah mencapai 190.79 km<sup>2</sup> dan memiliki jumlah penduduk yang padat. Bahkan batas-batas wilayahnya berdampingan dengan

wilayah yang terbesar di Propinsi Sumatera Utara yakni Kodya Medan. Oleh karenanya penelitian akan di lakukan hanya di beberapa desa saja yang masih berada di wilayah administrasi pemerintahan kecamatan Percut Sei Tuan.

Berdasarkan survey awal pada tempat penelitian di temukan terdapat kecendrungan penurunan kinerja pada Badan Permusyawaratan Desa. Penurunan ini di tandai dengan banyaknya anggota Badan Permusyawaratan Desa yang kurang aktif dalam bekerja, tingginya tingkat absensi para anggota pada saat musyawarah desa, jarang melaksanakan musyawarah bulanan anggota Badan Permusyawaratan Desa, minimnya jumlah peraturan desa yang di sepakati oleh Badan Permusyawaratan Desa dan Kepala Desa, kurang aktifnya Badan Permusyawaratan Desa dalam menyerap dan menampung aspirasi masyarakat, serta rendahnya tingkat pengawasan terhadap kinerja Kepala Desa. Padahal itu semua merupakan bagian dari tugas sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa.

Sedangkan berdasarkan survey awal tentang tingkat pendidikan anggota Badan Permusyawaratan Desa ditemukan terdapat kecendrungan tingkat pendidikan yang rendah, hal ini di tandai dengan jumlah anggota Badan Permusyawaratan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan yang berpendidikan antara sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas lebih banyak jika dibandingkan dengan yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan mendapatkan gelar diploma atau sarjana.

Sedangkan berdasarkan survey awal tentang kompetensi di temukan bahwa terdapat kecendrungan kompetensi anggota yang rendah. Rendahnya kompetensi disini di bagi dalam dua hal yaitu kompetensi secara umum dan kompetensi

khusus yang seharusnya di miliki oleh anggota Badan Permusyawaratan Desa. Ciri-ciri kompetensi umum dapat di lihat dari, kurang aktif pada saat musyawarah baik musyawarah anggota maupun pada saat musyawarah desa, tidak hanya sebagai pendengar saja, bersifat kritis, serta dapat memahami akan tugas dan fungsi anggota dengan baik. Sedangkan ciri-ciri kompetensi khusus dapat di lihat dari; mampu memahami tugas dan fungsinya dengan baik, mampu memberikan masukan yang bersifat membangun dalam setiap musyawarah, mampu menganalisa dan mengelolah aspirasi masyarakat sehingga mudah untuk menyampaikan aspirasi tersebut kepada pemerintah desa, lebih tanggap dalam menyerap aspirasi masyarakat, dan biasanya lebih mudah untuk memberikan ide serta gagasan dalam perumusan rancangan peraturan desa. Rendahnya kompetensi secara umum cenderung lebih terlihat pada anggota dengan tingkat pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) dan tingkat menengah atas (SMA), hal ini di tandai dengan; kurang aktif dalam menyuarakan pendapatnya pada saat musyawarah, lebih cenderung sebagai pendengar dari pada aktif berbicara, kurang kritis terhadap kebijakan pemerintah desa sekalipun dianggap kurang tepat dalam rencana pembangunan, kurang memahami dengan baik akan tugas dan fungsinya sebagai Badan Permusyawaratan Desa. Sehingga dengan kondisi yang demikian dapat di pastikan mereka juga sulit untuk memiliki kompetensi secara khusus.

Selanjutnya berdasarkan survey awal tentang rekrutmen anggota Badan Permusyawaratan Desa cenderung tidak tepat sasaran. Untuk menghasilkan anggota Badan Permusyawaratan Desa yang memiliki kompetensi, harusnya proses rekrutmen dilakukan lebih selektif, misalnya seperti dilakukan test atau wawancara yang hasilnya dapat disaksikan secara umum dengan tujuan untuk

melihat kepedulian dan pemahaman para calon dalam membangun desa, serta untuk melihat kesiapan para calon dalam mengemban tugas sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa. Sedangkan temuan di lapangan proses rekrutmen jauh lebih sederhana dan tidak ada kesan untuk dapat merekrut anggota yang memiliki kompetensi sebagaimana seharusnya. Hal ini di tandai dengan tidak pernah dilakukannya tes, wawancara atau pengenalan diri para calon kehalyak ramai. Proses rekrutmen hanya dilakukan berdasarkan kelengkapan berkas lalu di pilih langsung oleh perwakilan dari unsur masyarakat, belum lagi proses rekrutmen diindikasikan lebih mengedepankan kedekatan dengan pejabat desa dari pada mengutamakan kualitas dari sumber daya manusianya.

Menurut Mangkunegara (2011:75) faktor yang membentuk indikator dari kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari kualitas kerja; artinya seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, kuantitas kerja; artinya Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, pelaksanaan tugas; Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan kemudian selanjutnya tanggung jawab; artinya kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Sedangkan faktor yang membentuk indikator kinerja berdasarkan temuan di tempat penelitian adalah: efektivitas; efektivitas berkaitan dengan rasionalitas, teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi sebagai agen pembangunan. Namun sampai saat ini Badan Permusyawaratan Desa belum memiliki visi dan misi organisasi. Hal tersebut berpengaruh pada ketidakjelasan Badan Permusyawaratan Desa dalam melihat dan menentukan target atau sasaran yang

ingin dicapai di masa depan sehingga akan mempengaruhi kinerja dari Badan Permasyarakatan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan itu sendiri. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Permasyarakatan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan berdasarkan kriteria efektivitas masih belum optimal. Kemudian sisi Masukan; Masukan atau bisa juga disebut *input* adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan dalam rangka untuk mencapai tujuan. Masukan dapat berupa sumber daya manusia (SDM), dana, waktu, material, dan lainnya. Potensi yang dimiliki kecamatan Percut Sei Tuan sebenarnya dapat dimanfaatkan dan dikembangkan secara maksimal. Namun sayangnya adanya anggota Badan Permasyarakatan Desa yang memiliki latar belakang sebagai perencana pembangunan belum mampu mencakup aspek-aspek penting pengembangan potensi di kecamatan Percut Sei Tuan.

Berdasarkan paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Permasyarakatan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan berdasarkan kriteria masukan (*input*) masih belum optimal. Selanjutnya dari sisi produktivitas; Badan Permasyarakatan Desa sebagai organisasi menghasilkan Peraturan Desa dan rencana pembangunan desa di wilayah kecamatan Percut Sei Tuan. Namun sayangnya tidak semua Badan Permasyarakatan Desa mampu merancang peraturan desa yang bersinergi dengan rencana pembangunan yang sesuai dengan RPJM-Desa masing-masing. Kendala terbesar yang dihadapi adalah kurangnya kemampuan anggota BPD dalam merumuskan dan merancang gagasan-gagasan peraturan dalam mengawali RPJM- Desa sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah desa. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja Badan Permasyarakatan Desa berdasarkan kriteria produktivitas belum optimal.

Kemudian sisi daya tanggap; jika di bandingkan dengan perusahaan- perusahaan swasta, organisasi publik seperti Badan Permusyawaratan Desa merupakan wujud daya tanggap negara terhadap kebutuhan vital masyarakat. Terlebih lagi kedudukan Badan Permusyawaratan Desa yang ada di wilayah desa, menjadikan posisi Badan Permusyawaratan Desa dapat dikatakan sebagai ujung tombak pembangunan Indonesia. Berdasarkan pembahasan dari informasi penelitian yang telah didapatkan, dapat dikatakan bahwa dari kriteria daya tanggap, Badan Permusyawaratan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan masih dikatakan kurang optimal.

Hal tersebut dapat dilihat dari kurang keaktifan Badan Permusyawaratan Desa untuk menjaring aspirasi dari masyarakat, proses penjaringan aspirasi tersebut dimulai dari tingkat RT/RW, dusun, yang dikemudian dilanjutkan ke tingkat Desa. Dan yang terakhir dari sisi akuntabilitas; Akuntabilitas adalah kemampuan suatu organisasi mengimplementasikan kebijaksanaan dan kegiatannya secara konsisten dengan kehendak masyarakat yaitu tidak hanya pada pencapaian target organisasi tetapi juga sasaran yakni masyarakat. Badan Permusyawaratan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan secara intens belum membuat laporan pertanggungjawaban secara organisasi, karena laporan pertanggung jawaban yang dibuat hanya per kegiatan, bukan laporan organisasi. Padahal Badan Permusyawaratan Desa memiliki kewajiban untuk melakukan pelaporan hasil kerja minimal satu kali dalam satu tahun. Berdasarkan paparan tersebut, dapat diketahui bahwa dari kriteria akuntabilitas, kinerja yang ditunjukkan oleh Badan Permusyawaratan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan

belum optimal.

Faktor yang membentuk indikator tingkat pendidikan berdasarkan UU Sisdiknas No.20 (2003), terdiri dari jenjang pendidikan formal seperti; pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, kemudian pendidikan non formal dan informal dan kesesuaian jurusan.

Sedangkan faktor yang membentuk indikator tingkat pendidikan berdasarkan temuan ditempat penelitian menunjukan bahwa anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam mendapatkan pengetahuan lebih mengedepankan kepada pengalaman bersosial di tengah tengah masyarakat. Secara praktis cara ini lebih efektif namun akan lebih tepat dan komprehensif jika pengetahuan yang didapat itu melalui penyesuaian antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Mengingat untuk dapat memahami berbagai macam peraturan tentang desa maka faktor pendidikan atau pelatihan sangat membantu bagi anggota Badan Permusyawaratan Desa.

Sedangkan faktor yang membentuk indikator kompetensi berdasarkan teori menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu; Pengetahuan (*knowledge*) pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Keterampilan (*skill*) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal dan Sikap (*Attitude*) pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

sesuai dengan peraturan perusahaan.

Sedangkan faktor yang membentuk indikator kompetensi berdasarkan temuan ditempat penelitian menunjukkan bahwa sikap (*attitude*) Badan Permusyawaratan Desa secara umum lebih menonjol di banding pengetahuan dan keterampilan. Sikap ini yang cenderung akan mengarahkan pandangan lembaga terkait kebijakan yang di ambil oleh pemerintah desa.

Kemudian faktor yang membentuk indikator rekrutmen berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robert L.Mathis (2013:227) adalah; Dasar aturan rekrutmen yaitu adanya aturan yang jelas dasar hukum atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sumber rekrutmen yaitu pengalaman kerja dan prestasi kerja yang berasal dari dalam perusahaan atau karyawan perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang kosong dan yang terakhir Metode rekrutmen yaitu tes kemampuan dan potensi akademik.

Sedangkan faktor yang membentuk indikator rekrutmen berdasarkan temuan di tempat penelitian adalah berdasarkan periodisasi masa jabatan dan bukan berdasarkan kebutuhan penempatan yang sifatnya situasional. Jika dilihat dari dasar hukum cukup jelas sebagaimana aturan yang berlaku. Namun jika di lihat dari sisi prestasi dan metode perekrutan maka dapat di katakan masih belum optimal untuk menyaring sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki visi dan misi yang linier dengan pembangunan desa.

Sebelumnya telah di lakukan penelitian yang membahas tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja. Sebagaimana penelitian yang telah di lakukan oleh Ketut Edy Wirawan (2019) dengan judul “Pengaruh tingkat

pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Mac D.B. Walangitan (2017) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk cabang Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.

Sedangkan terkait hubungan kompetensi dan kinerja, sebelumnya pernah ada penelitian yang di lakukan oleh S Manik, Syafrina (2018) dengan judul “Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi sumbangan sebesar 54,1% terhadap kinerja dosen, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan tingkat sig. 0,000. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Dwi narsih (2017), dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Kemudian terkait hubungan rekrutmen dan kinerja, temuan penelitian yang di lakukan oleh Tini Nurhayati (2016) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru). Hasil dari penelitian ini adalah menyatakan bahwa rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,1 %. Senada dengan itu penelitian yang di lakukan oleh Rengganis, Ines (2015) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi

Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung. Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana variabel rekrutmen lebih dominan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian yang akan dilakukan adalah **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Rekrutmen terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Tingkat Pendidikan anggota Badan Permusyawaratan Desa di Kecamatan Percut Sei Tuan secara umum masih tergolong rendah.
2. Kompetensi Anggota Badan Permusyawaratan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan dirasa masih kurang optimal.
3. Rekrutmen anggota Badan Permusyawaratan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan masih butuh pembenahan.
4. Rendahnya kinerja Badan Permusyawaratan Desa di kecamatan Percut Sei Tuan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, maka penulis membatasi pembahasan penelitian ini hanya terkait variabel penelitian saja yaitu tingkat pendidikan anggota Badan Permusyawaratan Desa, kompetensi anggota Badan Permusyawaratan Desa, rekrutmen dan kinerja

pada Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dengan jumlah populasi 158 orang yang terletak di wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten DeliSerdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan seluruh anggota BPD, pemerintah desa, pemerintah kecamatan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa tingkat Kabupaten Provinsi

Sumatera Utara.

2. Manfaat teoritis

Memperkaya pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang pendidikan, kompetensi, rekrutmen dan kinerja.

3. Bagi penelitian yang akan datang Sebagai pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel yang berkaitan dengan pendidikan, kompetensi, rekrutmen dan kinerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

Bagaimanapun wujud dari sebuah organisasi pasti sangat mengharapkan anggotanya dapat menunjukkan kinerja terbaik sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi tersebut. Anggota organisasi yang dapat memberikan kinerja terbaiknya menunjukkan bahwa anggota organisasi tersebut memiliki kemampuan untuk memahami apa yang di butuhkan oleh organisasi dan mengaktualisasikan segala regulasi yang ada dalam mewujudkan tugas dan fungsi organisasi tersebut. Sebaliknya jika anggota organisasi tersebut menunjukkan kinerja yang buruk maka akan berdampak buruk pula bagi kelangsungan organisasi tersebut. Oleh karenanya bagi setiap organisasi, apakah itu organisasi profit maupun non profit dapat memiliki anggota organisasi atau karyawan yang mampu memberikan kinerja yang baik tentunya adalah sesuatu yang sangat berharga.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:18) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif”. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis, (2007:153) “Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Handoko (2000: 50), “Kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja pegawai atau karyawan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:160) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Jika dilihat dari berbagai defenisi tentang kinerja yang di kemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan pemahaman, kemampuan serta keseriusan dari anggota dalam mengerjakannya atau dengan kata lain kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja dapat dikatakan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **2.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Kinerja berkaitan langsung dengan pemahaman karyawan yang bisa di

dapatkan lewat pendidikan dan pelatihan, kecakapan, dan juga penerimaan dan penempatan karyawan terhadap pekerjaannya dan ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal (Simamora, 1997:339).

Secara umum pengertian kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan dan manfaat yang harus dicapai. Menurut Rivai (2005:52) mengemukakan tujuan manfaat penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masalah.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran di masa mendatang.
6. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
8. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
10. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional

dan obyektif dengan sarikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.

11. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dangaji.
12. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
13. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
14. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari *over laping* pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
15. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang *resign*. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
16. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
17. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Berikut penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui:

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas kinerja dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.
5. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Sejalan dengan itu menurut Rivai & Basri, (2004:55) Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja antara lain:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja

3. Adanya kejelasan standart hasil yang diterapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akuran dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas
8. Penginkatan tentang pengertian nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya. Suatu permasalahan jelas dari apa yang di diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
10. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
11. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
12. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan

Sedangkan bagi organisasi atau perusahaan, manfaat penilaian kinerja adalah,

(Rivai & Basri,2004:62) antara lain:

1. Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
2. Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.;
3. Peningkatan rasa kebersamaan danloyalitas;
4. Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
5. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masingkaryawan;
6. Meningkatkan kualitas komunikasi;
7. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
8. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;
9. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan;
10. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan;
11. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan;
12. Kemampuan menemu kenali setiap permasalahan;
13. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan;
14. Budaya perusahaan menjadi mapan.

Setiap kelalaian dan ketidak jelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan.

Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat. Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian manfaat dari kinerja adalah penilaian terhadap kinerja itu sendiri, artinya penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja setiap karyawan tentunya berbeda satu sama lain. Baik atau tidaknya kinerja ini terjadi karena ada faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan tersebut. Menurut Prawirosentono, (1999:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

#### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh menyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

## 2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

### 1. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

### 2. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sementara itu, menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82),

faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi

Kemudian menurut Mangkunegara (2006:67), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari berbagai pandangan ahli tersebut, dapat dirumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan, motivasi dan hubungan dengan organisasi.

### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja sangat dibutuhkan untuk mengukur kinerja karyawan. Berbagai indikator tersebut yang nantinya akan diukur untuk mengetahui sejauh mana baik atau tidaknya kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima yaitu:

#### 1. Kualitas.

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

#### 2. Kuantitas.

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

#### 3. Ketepatan waktu.

Merupakan 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.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pandangan lainnya tentang indikator kinerja Menurut Hasibuan (2009:39), terdiri dari:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan

2. Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja

3. Personality

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

Berbagai pendapat ahli tersebut memiliki beberapa tujuan yang sama, sekalipun dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Jadi indikator kinerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Kuantitas, di mana dalam penelitian ini berhubungan dengan sub indikatornya

adalah besaran beban dan tanggung jawab kerjakaryawan

2. Kualitas, di mana sub indikatornya adalah tanggung jawab moral bagi karyawan untuk dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
3. Personality yang merupakan kepribadian setiap karyawan.
4. Ketepatan waktu, ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.2 Tingkat Pendidikan**

### **2.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah Suatu jenjang Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui Pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen Pendidikan, dikategorikan menjadi: tidak pernah sekolah, SD, sampai SMP, SMA, dan Perguruan tinggi. (Andy, 2012).

Sedangkan menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003: pasal 13 tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditempuh oleh seseorang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia, pendidikan sangat berperan dalam pembentukan karakter dan pribadi manusia menurut ukuran baik atau buruk secara normatif. Pendidikan diartikan sebagai

pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 1, pada dasarnya jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

Menurut Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara 2003:50) “Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sedangkan Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Tingkat Pendidikan**

Berkaitan dengan tujuan dan manfaat pendidikan, ada beberapa pendapat yang menjelaskan hal tersebut. Berdasarkan UU. No. 20 Tahun 2003 menjelaskan tentang sistem pendidikan nasional dalam pasal 3, dimana pendidikan nasional memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi para peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, berbudi luhur serta menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan demokratis.

Sedangkan menurut Ki Hadjar Dewantoro tujuan pendidikan adalah untuk mendidik anak agar menjadi manusia yang sempurna hidupnya, yaitu kehidupan dan penghidupan manusia yang selaras dengan alamnya (kodratnya) dan masyarakatnya.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan diantaranya sebagai berikut:

a. Motivasi individu

Motivasi menurut Sumadi Suryabrata adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Sementara itu Gates dan kawan-kawan mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu. Djali, (2008:101).

Motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan dalam belajar, besar kecilnya pengaruh tersebut tergantung pada intensitasnya. Klausmeier menyatakan bahwa perbedaan dalam intensitas motivasi berprestasi ditunjukkan dalam berbagai tingkatan 14 prestasi yang dicapai oleh berbagai individu. Semakin besar motivasi seseorang untuk terus berprestasi, maka dia akan terus mencoba menggapai pendidikan mereka ke jejang yang lebih tinggi. Djali (2008:110)

b. Kondisi sosial

Kondisi sosial berarti keadaan yang berkenaan dengan kemasyarakatan yang selalu mengalami perubahan-perubahan melalui proses sosial. Proses sosial terjadi

karena adanya interaksi sosial. Interaksi sosial dapat membentuk suatu norma-norma sosial tertentu dalam kelompok masyarakat. Hal ini ditegaskan oleh Sherif, bahwa interaksi sosial antaranggota suatu kelompok dapat menimbulkan suatu norma sosial dalam masyarakat yang berlaku dalam masyarakat tersebut. Gerungan, (2009:110).

c. Ekonomi Keluarga

Ekonomi dalam dunia pendidikan memegang peranan yang cukup menentukan. Karena tanpa ekonomi yang memadai dunia pendidikan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ekonomi bukan merupakan pemegang peranan utama dalam pendidikan, namun keadaan ekonomi dapat membatasi kegiatan Pendidikan, Made Pidarta, (2007:255-256).

d. Motivasi Orang Tua

Menurut Slameto (2003:61), motivasi orang tua yang kurang/tidak memperhatikan dan memberikan dorongan atau motivasi terhadap pendidikan anaknya, misalnya acuh tak acuh terhadap belajar anaknya, tidak memperhatikan sama sekali akan kepentingan-kepentingan dan kebutuhan-kebutuhan anaknya dalam belajar, tidak mengatur waktu belajarnya, tidak menyediakan/melengkapi alat belajarnya, tidak memperhatikan apakah anak belajar atau tidak, tidak mau tau kemajuan belajar anaknya, kesulitan-kesulitan yang dialami dalam belajar dan lain-lain dapat menyebabkan anak tidak/kurang berhasil dalam belajarnya. Mungkin hasil yang didapatkan tidak memuaskan bahkan mungkin gagal dalam studinya. Hal ini dapat terjadi pada anak dari keluarga yang kedua orang tuanya terlalu sibuk mengurus pekerjaan mereka atau hal yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari orang tua sangatlah dibutuhkan oleh seorang

anak dalam menempuh pendidikannya.

e. Budaya

Kebudayaan adalah seluruh sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang dapat dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Ini artinya bahwa hampir seluruh tindakan manusia adalah kebudayaan, karena hanya sedikit tindakan manusia dalam kehidupan masyarakat yang tidak dibiasakan dengan belajar, Koentjaraningrat, (2009:144).

Slamet (2003:64) mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan atau kebiasaan di dalam keluarga dapat mempengaruhi sikap anak dalam belajar. Perlu kepada anak ditanamkan kebiasaan-kebiasaan yang baik, agar mendorong semangat anak untuk belajar. Di dalam menempuh jenjang pendidikan, seseorang juga akan mempelajari keadaan yang ada pada dirinya dan lingkungannya. Sehingga ketika lingkungan di sekitarnya memiliki budaya dengan pendidikan yang rendah dan sudah merasa cukup, maka hal tersebut akan dilakukan kembali ke generasi berikutnya. Hal semacam ini dapat berlangsung secara turun-temurun bahkan dapat berkembang menjadi suatu tradisi dalam masyarakat.

f. Aksesibilitas

Aksesibilitas merupakan suatu konsep yang menggabungkan (mengkombinasikan) sistem tata guna lahan secara geografis dengan system jaringan transportasi yang menghubungkannya, dimana perubahan tata guna lahan, yang menimbulkan zona-zona dan jarak geografis di suatu wilayah atau kota akan mudah dihubungkan oleh penyediaan prasarana atau sarana angkutan Black, 1981 (dalam Miro,2005:18).

Menurut Tamin dalam Miro (2005:18), aksesibilitas adalah mudahnya suatu

lokasi dihubungkan dengan lokasi lainnya lewat jaringan transportasi yang ada, berupa prasarana jalan dan alat angkut yang bergerak di atasnya. Dengan kata lain, suatu ukuran kemudahan dan kenyamanan mengenai cara lokasi tata guna lahan yang saling berpencar, dapat berinteraksi (berhubungan) satu sama lain. dan mudah atau sulitnya lokasi-lokasi tersebut dicapai melalui system jaringan transportasinya, merupakan hal yang sangat subyektif, kualitatif, dan relatif sifatnya. Artinya, yang mudah bagi seseorang belum tentu mudah bagi orang lain. Aksesibilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kemudahan pencapaian terhadap suatu wilayah yang meliputi jarak tempuh, waktu tempuh, fasilitas jalan, dan sarana transportasi.

#### **2.2.4 Indikator Tingkat Pendidikan**

Secara umum ada beberapa indikator tingkat pendidikan. Adapun indikator-indikator tingkat pendidikan menurut UU Sisdiknas No. 20 (2003), terdiri dari:

##### **1. Jenjang Pendidikan**

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri dari:

Pendidikan formal indikatornya; adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja dan kesesuaian jurusan.

Pendidikan dasar; jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan menengah, jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar dan pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan

oleh perguruan tinggi.

Pendidikan non formal indikatornya adalah relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang.

Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

## 2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

## 2.3 Kompetensi

### 2.3.1 Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi ialah suatu kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau tugas di suatu bidang, sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Pendapat lain menyatakan jika arti kompetensi ialah keterampilan, sikap dasar, pengetahuan dan juga nilai yang ada pada diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pengertian kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Suparno (2012:27) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Jika mmeperhatikan dari beberapa pendapat di atas maka dapat di simpulkan bahwa, kompetensi bukan hanya sekedar pengetahuan atau kemampuan seseorang, akan tetapi kemauan melakukan apa yang telah diketahui sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.

### **2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi**

Kompetensi memiliki tujuan dan manfaat bagi sumber daya manusia dan organisasi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam pencapaian organisasi.

Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

1. Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki posisi dapat memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut karyawan yang andal: Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawanbaru.
3. Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan: Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan

atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa konsep kompetensi menjadi semakin terkenal dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan manfaat atau alasan berikut:

1. Menjadikan jelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai
2. Sebagai alat seleksi karyawan
3. Produktivitas menjadi maksimal
4. Menjadikan mudah adaptasi terhadap perubahan
5. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Sedangkan menurut Richard Bernhart yang dikutip Azhar (2009:10)

menyatakan bahwa kegunaan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi.

Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan (*Job task analysis*) secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan, menjadi kelompok-kelompok tugas yang diberi nama dan disebut kompetensi.

2. Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi

Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja karyawan dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

Sedangkan untuk tujuan kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna, (2008) adalah:

### 1. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

### 2. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

### 3. Rekrutmen dan seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/ kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki calon karyawan, wawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan.

#### 4. Pembentukan dan Pengembangan organisasi

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasari oleh visi dan misi organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang ke arah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang yang bekerja dalam organisasi.

#### 5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan ke arah budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

#### 6. Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

#### 7. Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karier bagi karyawan serta membantu karyawan untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan),

penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolat dan sejalan dengan keutuhan perusahaan.

#### 8. Sistem imbal jasa

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

Dari pendapat beberapa para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi memiliki tujuan dan manfaat untuk memepermudah menjalankan organisasi dengan optimalisasi sumber daya organisasi untuk pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

### **2.3.3 Karakteristik Kompetensi**

Kompetensi memiliki karakteristik dimana seseorang yang memiliki kompetensi akan dapat di kenali. Karakteristik kompetensi Menurut Spencer and Spencer (1993: 10) terdiri dari 5 (Lima) Karakteristik yaitu:

#### *1. Motivation*

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa *motives* adalah “*drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*“. Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam

“*feedback*“ untuk memperbaiki dirinya.

## 2. *Traits*

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

## 3. *Self Concept*

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apayang menarik bagi seseorang untuk melakukansesuatu.

## 4. *Knowledge*

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

## 5. *Skills*

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

### **2.3.4 Jenis-Jenis Kompetensi**

Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni: Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*). Kompetensi professional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan Kompetensi sosial, yakni

kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan menurut Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi dapat diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis, pertama kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia.

### **2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell (2008:56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman

4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi
9. Pengetahuan
10. Keterampilan
11. Sikap perilaku

### **2.3.6 Indikator Kompetensi**

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

#### **1. Pengetahuan (*knowledge*)**

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup.

#### **2. Keterampilan (*skill*)**

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

#### **3. Sikap (*Attitude*)**

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan

relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Walsh et al (2001) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang- peluang yang timbul. Selanjutnya perusahaan mengidentifikasi kompetensi- kompetensi apayang relevan pada industri tertentu.

Indikator dari kompetensi teknis adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

3. Kemampuan Menganalisis

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian- bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

Sedangkan menurut Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) indikator kompetensi non teknis dapat dilihat dari:

1. Pengendalian Diri (*Self Control*)

Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.

2. Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)

Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.

3. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.

4. Membangun Hubungan (*Relationship Building*)

Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

## 2.4 Rekrutmen

### 2.4.1 Pengertian Rekrutmen

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen, Seleksi, Training and Development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Menurut Mardianto (2014:8) Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2010:40), penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Menurut Hasibuan (2011:174), Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada. Pengertian rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah usaha mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

### 2.4.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut P, Sondang. (2009) tujuan rekrutmen adalah:

1. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat
2. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
3. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
4. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan
5. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

### 2.4.3 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora (1997:221) adapun poin-poin tersebut adalah:

1. Penyusunan strategi untuk merekrut
2. Didalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana dan kapan.
3. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan

sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, universitas.

4. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Didalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

5. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

#### **2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen**

Pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni:

1. Pertama adalah kondisi ekonomi negara secara umum. Jika kondisi ekonomi relatif sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.

2. Kedua adalah ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Misal, bidang teknologi komputer, atau bidang *cellular engineering*.
3. Ketiga adalah Reputasi perusahaan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut the best people, jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga *best graduates* akan berlomba-lomba bekerja didalamnya.

#### **2.4.5 Indikator Rekrutmen**

Dalam sebuah perekrutan, ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam setiap perekrutan oleh organisasi perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis (2013:227) diantaranya adalah:

1. Dasar aturan rekrutmen

Aturan yang jelas hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2. Persyaratan umum

Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.

3. Persyaratan khusus

Persyaratan bagi sipelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

4. Sumber rekrutmen

Sumber yang berasal dari luar perusahaan dalam kata lain diluar karyawan perusahaan dalam menduduki jabatan yang kosong.

5. Pengalaman kerja
6. Prestasi kerja
7. Metode rekrutmen
8. Tes kemampuan.
9. Potensi akademik.

Sejalan dengan itu, menurut Hasibuan (2013) Indikator dari sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan ada 3, yaitu:

1. Dasar Penarikan
2. Sumber Penarikan dan
3. Metode Penarikan.

## **2.5 Kerangka Konseptual**

### **2.5.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja**

Tingkat Pendidikan merupakan hal yang cukup penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga akan berdampak langsung pada kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi hingga perguruan tinggi biasanya relatif lebih mudah untuk memahami pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang hanya menamatkan pendidikan dirinya sampai ke tingkat sekolah menengah atas bahkan hanya sampai tingkat pertama saja. Menurut Hariandja (2002,169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Sebelumnya sudah ada penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja. Mufidah, Silvia L. Mandey, Lisbeth Mananeke (2014)

melakukan penelitian mengenai “Analisis tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Raharja Putra Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja PT. Asuransi Jasa Raharja Putra Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu, Ketut Edy Wirawan (2019) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur.

### **2.5.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Kompetensi memiliki peran yang cukup penting bagi setiap sumber daya manusia jika ingin organisasi dapat berjalan dengan baik karena kompetensi meliputi kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan kebulatan pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan perilaku dalam pelaksanaan pekerjaan dengan standar tertentu. Ditinjau dari segi personal, semakin tinggi kompetensi tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula nilai tambah yang dihasilkannya. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja yang semakin baik.

Menurut Stephen Robbin (2007:38), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor

intelektual dan fisik. Sementara Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Sudarmin Manik, Nona Syafrina (2018) “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhiningtias Winanti, Marlina (2011) tentang “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

### **2.5.3 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja**

Dalam suatu organisasi, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bekerja sesuai dengan kemampuan minat dan bakatnya, maka harus dilakukan proses rekrutmen. Hal ini dilakukan supaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dilakukan dengan baik oleh setiap individu dengan posisinya masing-masing.

Menurut Henry Simamora (1997:212) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra menyatakan bahwa Rekrutmen adalah serangkaian

aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sedangkan menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson daqala (1997:227) dalam Nanang Nuryanta (2008) Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dalam tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Dari penjelasan di atas artinya dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki peran yang cukup penting memenuhi syarat dalam memajukan organisasi. Oraganisasi dapat maju jika pegawai dapat menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehingga secara tidak langsung rekrutmen yang benar juga berpengaruh dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik.

Sebelumnya telah ada penelitian tentang rekrutmen terhadap kinerja. Rengganis, Ines (2015) “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT. Personel Alih Daya Area Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rafi’i & Seno Andri (2015) tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau/Kepri Pekanbaru”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan

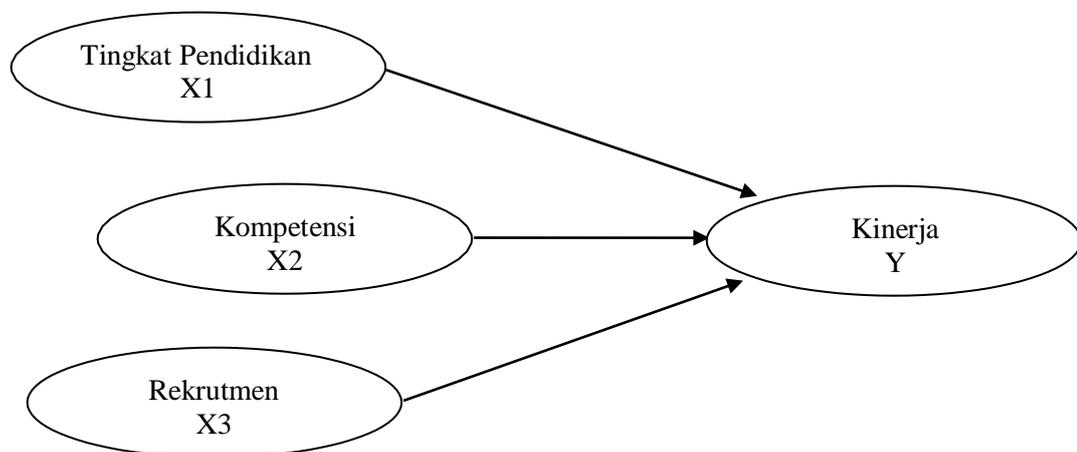
signifikan antara variabel rekrutmen dengan variabel kinerja.

Adapun untuk setiap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masing-masing Variabel dalam penelitian ini juga dapat dilihat dalam bentuk table sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Mufidah, Silvia L. Mandey, Lisbeth Menaneke	Analisis tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Asuransi Jasa Raharja Putra Manado	2014	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
2	Ketut Edy Wirawan	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur	2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur.
3	Sudarmin Manik, Nona Syafrina	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
4	Budhiningti as Winanti, Marlina	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat)	2011	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi

				terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat
5	Rengganis, Ines	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung	2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Muhammad Rafi'i & Seno Andri	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau/Kepri Pekanbaru	2015	Hasil Penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dengan variabel kinerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual  
 Sumber : Diolah oleh Peneliti

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan batasan, rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Kemudian penelitian ini berdasarkan fakta pada Badan Permusyawaratan Desa se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari sumber lain seperti buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabel dari penelitian ini adalah: Kinerja, Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Rekrutmen.

##### **3.2.1 Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah Suatu jenjang Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui Pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen Pendidikan, dikategorikan menjadi: tidak pernah

sekolah, SD, sampai SMP, SMA, dan Perguruan tinggi. (Andy, 2012)

Oleh karena itu indikator yang membentuk tingkat pendidikan dalam studi ini adalah:

a. Jenjang Pendidikan

1. Pendidikan dasar: indikatornya jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang Pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: indikatornya jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi: indikatornya jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b. Kesesuaian jurusan

Indikatornya adalah kesesuaian jurusan dari pendidikan formal yang diambil oleh karyawan dengan pekerjaan yang sedang dijalani.

### **3.2.2 Kompetensi**

Menurut Suparno (2012:27) Pengertian kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Indikator dari kompetensi teknis adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan
2. Pengalaman Kerja

### 3. Kemampuan Menganalisis

Sedangkan indikator kompetensi non teknis sebagai berikut:

1. Pengendalian Diri (*Self Control*)
2. Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)
3. Fleksibilitas (*Flexibility*)
4. Membangun Hubungan (*Relationship Building*)

### **3.2.3 Rekrutmen**

Menurut Mardianto (2014:8) Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Adapun yang menjadi indikator rekrutmen dalam penelitian ini adalah:

1. Dasar aturan rekrutmen
2. Sumber rekrutmen
3. Metode rekrutmen

### **3.2.4 Kinerja**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian

Definisi oprasional setiap variabel juga dapat dilihat dalam bentuk table sebagai berikut:

**Tabel 3.1: Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>	Tingkat pendidikan adalah Suatu jenjang Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui Pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen Pendidikan, dikategorikan menjadi: tidak pernah sekolah, SD, sampai SMP, SMA, dan Perguruan tinggi. (Andy, 2012)	Jenjang Pendidikan Kesesuaian jurusan
<b>Kompetensi</b>	Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ) Keterampilan ( <i>Skill</i> ) Sikap ( <i>Attitude</i> ) Pengendalian Diri ( <i>Self Control</i> ) Kepercayaan Diri ( <i>Self Confidence</i> ) Fleksibilitas ( <i>Flexibility</i> ) Membangun Hubungan ( <i>Relationship Building</i> )
<b>Rekrutmen</b>	Menurut Mardianto (2014:8) Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.	Dasar aturan rekrutmen Sumber rekrutmen Metode rekrutmen

<b>Kinerja</b>	Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektifis Kemandirian
----------------	---	--

### 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di beberapa desa yang berada di wilayah administrasi Pemerintahan Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian mulai bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020.

Tabel 3.2: Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun											
		Februari 2020	Maret 2020	April 2020	Mei 2020	Juni 2020	Agust 2020	Sept 2020	Okto 2020	Nov 2020	Des 2020		
1	Riset Awal	■											
2	Pengajuan Judul		■										
3	Pembuatan Proposal		■	■									
4	Bimbingan Proposal			■	■	■							
5	Seminar Proposal					■							
6	Pengumpulan Data						■	■	■	■			
7	Pengolahan Data									■			
8	Bimbingan Tesis									■	■		
9	Seminar Hasil									■	■		
10	Sidang												■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang di pelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang di miliki oleh subjek atau objek itu. Sugiyono (2017:90)

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Badan Permusyawaratan Desa berjumlah 160 orang, dengan rincian Anggota BPD setiap desa sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3.3: Jumlah Anggota BPD**

No	Nama Desa	Jumlah Anggota BPD
1	Tembung	9
2	Sambirejo Timur	9
3	Pematang Lalang	7
4	Percut	9
5	Tanjung Selamat	9
6	Saentis	9
7	Sampali	9
8	Tanjung rejo	9
9	Sei Rotan	9
10	Bandar setia	9
11	Bandar Khalifah	9
12	Bandar Klippa	9
13	Kolam	9
14	Medan estate	9
15	Laut Dendang	9
16	Amplas	9
17	Cinta Dame	9
18	Cinta Rakyat	9
Total		160

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel juga merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Arikunto, 2013) bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil untuk 10 – 15

% atau 20 – 25 % atau lebih.

Dalam penelitian ini metode yang di gunakan dalam penarikan sampel adalah *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang di tentukan secara sengaja sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 160. Sedangkan untuk sampelnya berjumlah 98 orang responden.

### **3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Sumber Data**

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian di lapangan dan data sekunder yang didapat dari buku, jurnal dan literature lainnya.

#### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Data diperoleh melalui kuisisioner atau angket yang disebarakan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel oleh peneliti, serta wawancara yang dilakukan dengan beberapa anggota BPD di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Ulber Silalahi (2012: 229) menjelaskan tentang skala Likert sebagai berikut:

Dalam penelitian sosial, skala Likert sebagai teknik penskalaan banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal. Skala ini sering disebut sebagai *summated scale* yang berisi sejumlah pernyataan dengan kategori respon.

Skala likert menggunakan lima tingkat jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Uji Instrumen

Suatu instrumen dapat disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitas. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner, maka perlu menggunakan alat ukur sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Validitas

Dalam pengujian ini, uji validitas yang digunakan oleh penulis untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen.

Menurut Huesin Umar (2019:63), “Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan/ Pernyataan pada kuesioner yang harus dihapus/diganti karena tidak mengukur yang hendak diukur”. Kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika nilai korelasi yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid, namun walaupun positif perlu nilai korelasi

tersebut signifikan atau tidak.

Sedangkan menurut (Neolaka, 2014) cara yang paling umum digunakan untuk mengukur validitas instrument ialah dengan cara mengorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing masing item pertanyaan dan skor totalnya. Skor total diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Skor masing masing item haruslah berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya, atau memiliki validitas konstruk. Signifikan apabila masing masing item dapat dilihat dari nilai sig. (2-tailed) pada uji *Pearson Correlation* yang lebih kecil dari 0,05 {Sig.(2 – tailed) <0,05}. Bila alat ukur sudah memiliki validitas konstruk maka sudah dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut sudah valid.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Husein Umar (2019: 68), “Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan secara konsisten”. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel dikatakan *reliable* (layak) digunakan untuk penelitian. Uji Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisis statistik untuk mengetahui apabila ada kesalahan alat ukur.

Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memerhatikan aspek pemantapan, ketepatan dan homogenitas. Suatu instrument dianggap *reliable* apabila instrument tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai Cronbach’s Alpha. Suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai Cronbach’s Alpha instrument tersebut lebih besar dari 0,6. (Cronbach’s Alpha > 0,6)

### 3.7 Teknik Analisa Data

Menurut Ghozali & Latan (2012), Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi sebagai teknik analisis data. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya, data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

Persamaan struktural dalam analisis PLS-SEM adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1 \text{ dan } Y_2 = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Y_1 + e_2.$$

Langkah-langkah dalam menganalisis data dan permodelan persamaan structural dengan menggunakan software Smart-PLS adalah sebagai berikut:

#### 3.7.1 Analisis model struktural (*inner model*);

Menurut (Ghozali, 2008), pengujian pada inner model atau model structural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi *inner relation*, *structural model* dan *substantive theory* menggambarkan hubungan antara variable laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R square, Q-square dan *path coefficient* (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variable laten dependen dipengaruhi oleh variable laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variable.

#### 3.7.2 Analisis model pengukuran (*outer model*).

Menurut (Ghozali, 2008) Outer model atau outer relation atau measurement model mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabelnya. Model ini menspesifikasi hubungan antar

variable dengan indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan hubungan setiap indicator dengan variabelnya. Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

### 1. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang diinginkan.

### 2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE)

### 3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha.

Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### *4. Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$  Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan data responden seperti jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Berdasarkan informasi yang di peroleh peneliti dari responden yaitu :

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki Laki	83
Perempuan	15
<b>Total</b>	<b>98</b>

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 83 orang dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang.

Berdasarkan usia responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>
<30 Tahun	15
30 – 40Tahun	35
>40 Tahun	48
<b>Jumlah</b>	<b>98</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa usia responden yang berjumlah dibawah 30 tahun berjumlah 15 orang, usia responden yang berjumlah 30-40 tahun berjumlah 35 orang dan usia responden yang di atas 40 tahun berjumlah 48 orang.

Berdasarkan jenjang sekolah responden peneliti memperoleh hasil dan dapat di deskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden**

<b>NO</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>JUMLAH</b>
1	SMP	25
2	SMA	45
3	D3	-
4	S1	21
5	S2	6
6	S3	1
<b>Jumlah Sample</b>		<b>98</b>

Berdasarkan tabel diatas di jelaskan bahwa Jumlah responden yang berpendidikan SMP berjumlah 25 orang, jumlah responden yang berpendidikan SMA berjumlah 45 orang, tidak ada responden yang berpendidikan D3, Jumlah responden yang berpendidikan S1 berjumlah 21 orang, Jumlah responden yang berpendidikan S2 berjumlah 6 orang dan jumlah responden yang berpendidikan S3 berjumlah 1 orang.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

##### **4.1.2.1 Tabulasi Data Angket Variabel Tingkat Pendidikan**

Penyebaran Kuisisioner anggota BPD se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dilakukan untuk mengetahui tingkat pendidikan melalui 9 item pertanyaan sebagai berikut:

No Kuisiонер	Alternatif Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		SS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	51.0	45	45.9	3	3.1	0	0	0	0	98	100
2	25	25.5	54	55.1	15	15.3	4	4.1	0	0	98	100
3	17	17.3	65	66.3	12	12.2	4	4.1	0	0	98	100
4	18	18.4	54	55.1	25	25.5	1	1.0	0	0	98	100
5	14	14.3	60	61.2	23	23.5	1	1.0	0	0	98	100
6	16	16.3	49	50.0	32	32.7	1	1.0	0	0	98	100
7	16	16.3	66	67.3	13	13.3	3	3.1	0	0	98	100
8	36	36.7	58	59.2	4	4.1	0	0	0	0	98	100
9	32	32.7	65	66.3	1	1.0	0	0	0	0	98	100

**Tabel 4.4 Data Kuisiонер Variabel Tingkat Pendidikan**

*Sumber : Pengolahan Data Excel (2020)*

Dari data di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Tingkat Pendidikan bahwa :

1. Sebanyak 50 orang menyatakan sangat setuju, 45 orang menyatakan setuju dan 3 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa sebelum saya bekerja, perlu diberikan pelatihan dan pendidikan guna mendukung kinerja.
2. Sebanyak 25 orang menyatakan sangat setuju, 54 orang menyatakan setuju, 15 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kualitas kinerja
3. Sebanyak 17 orang menyatakan sangat setuju, 65 orang menyatakan setuju, 12 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa setelah saya bekerja, organisasi memberikan

kesempatan kepada saya untuk melanjutkan tingkat pendidikan

4. Sebanyak 18 orang menyatakan sangat setuju, 54 orang menyatakan Setuju, 25 orang menyatakan kurang setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa untuk menjadi anggota Badan Permusyawaratan Desa dengan banyak peraturan desa yang harus di pahami, jenjang pendidikan saya saat ini harus ditingkatkan.
5. Sebanyak 14 orang menyatakan sangat setuju, 60 orang menyatakan setuju, 23 orang menyatakan kurang setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa dengan memiliki jenjang pendidikan tinggi saya lebih percaya diri untuk menjadi anggota Badan Permusyawaratan Desa
6. Sebanyak 16 orang menyatakan sangat setuju, 49 orang menyatakan setuju, 32 orang menyatakan kurang Setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa jabatan saya di anggota Badan Permusyawaratan Desa sudah sesuai dengan jurusan pendidikan yang saya kuasai.
7. Sebanyak 16 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan Setuju, 13 orang menyatakan kurang setuju dan 3 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa Organisasi perlu membuat suatu program pendidikan sesuai dengan jurusan pendidikan pada posisi saya bekerja sekarang, untuk meningkatkan kinerja
8. Sebanyak 36 orang menyatakan sangat setuju, 58 orang menyatakan setuju, dan 4 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Organisasi perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu jika ada anggota Badan Permusyawaratan desa yang baru menggantikan anggota yang lama.
9. Sebanyak 32 orang menyatakan sangat setuju, 65 orang menyatakan setuju

dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya senang bekerja saat ini

#### 4.1.2.2 Tabulasi Data angket variabel Kompetensi

Penyebaran Kuisisioner anggota BPD se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang melalui 18 item pertanyaan berikut adalah tabel tabulasi angket untuk variabel Kompetensi:

**Tabel 4.5 Data Kuisisioner Variabel Kompetensi**

No Kuisisioner	Alternatif Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	20.4	70	71.4	8	8.2	0	0	0	0	98	100
2	18	18.4	71	72.4	9	9.2	0	0	0	0	98	100
3	16	16.3	73	74.5	9	9.2	0	0	0	0	98	100
4	16	16.3	60	61.2	16	16.3	0	0	0	0	98	100
5	15	15.3	77	78.6	6	6.1	0	0	0	0	98	100
6	20	20.4	76	77.6	2	2.0	0	0	0	0	98	100
7	11	11.2	84	85.7	3	3.1	0	0	0	0	98	100
8	26	26.5	70	71.4	2	2.0	0	0	0	0	98	100
9	21	21.4	76	77.6	1	1.0	0	0	0	0	98	100
10	19	19.4	77	78.6	2	2.0	0	0	0	0	98	100
11	27	27.6	69	70.4	2	2.0	0	0	0	0	98	100
12	26	26.5	71	72.4	1	1.0	0	0	0	0	98	100
13	25	25.5	72	73.5	1	1.0	0	0	0	0	98	100
14	21	21.4	76	77.6	1	1.0	0	0	0	0	98	100
15	22	22.4	75	76.5	1	1.0	0	0	0	0	98	100
16	34	34.7	63	64.3	1	1.0	0	0	0	0	98	100
17	31	31.6	66	67.3	1	1.0	0	0	0	0	98	100
18	28	28.6	69	70.4	1	1.0	0	0	0	0	98	100

*Sumber Pengolahan Data Excel (2020)*

Dari Tabulasi data Variabel kompetensi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju, 70 orang menyatakan Setuju dan 8 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya memiliki pengetahuan tentang tugas dan fungsi Badan Permusyawaratan Desa

2. Sebanyak 18 orang menyatakan sangat setuju, 71 orang menyatakan setuju dan 9 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya memiliki pengetahuan dalam hal pengawasan kinerja Pemerintah Desa
3. Sebanyak 16 orang menyatakan sangat setuju, 73 orang menyatakan setuju dan 9 orang menyatakan Kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya memiliki pengetahuan tentang pelaksanaan perihal peraturan-peraturan tentang desa.
4. Sebanyak 16 orang menyatakan sangat setuju, 60 orang menyatakan setuju dan 16 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya memiliki pengetahuan tentang mekanisme perancangan dan pengesahan peraturan desa.
5. Sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, 77 orang menyatakan setuju dan 6 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya memiliki pengetahuan tentang bagaimana menerima, mengolah dan menyampaikan aspirasi masyarakat kepada pemerintah desa.
6. Sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju, 76 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik
7. Sebanyak 11 orang menyatakan sangat setuju, 84 orang menyatakan setuju dan 3 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan baik dengan pemerintah desa maupun dengan sesama anggota Badan Permusyawaratan Desa.

8. Sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju, 70 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerjasama dengan sesama anggota.
9. Sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, 76 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu memberikan ide yang inovatif untuk kemajuan desa
10. Sebanyak 19 orang menyatakan sangat setuju, 77 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu membantu memecahkan masalah tentang desa.
11. Sebanyak 27 orang menyatakan sangat setuju, 69 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu mengerjakan tugas saya sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa
12. Sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju, 71 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku
13. Sebanyak 25 orang menyatakan sangat setuju, 72 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

14. Sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, 76 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya selalu bersikap mendahulukan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi atau kelompok.
15. Sebanyak 22 orang menyatakan sangat setuju, 75 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya selalu bersikap responsif dalam menampung dan menyerap aspirasi masyarakat.
16. Sebanyak 34 orang menyatakan sangat setuju, 63 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu memberikan kesempatan bagi orang lain yang ingin atau sedang menyampaikan pendapatnya.
17. Sebanyak 31 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu berusaha untuk aktif dalam setiap kegiatan desa yang melibatkan peran Badan Permusyawaratan Desa.
18. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 69 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya dapat menerima kritik serta saran dari orang lain tanpa merasa tersinggung.

#### **4.1.2.3 Tabulasi data angket Variabel Rekrutmen**

Penyebaran Kuisisioner anggota BPD se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang melalui 16 item pernyataan berikut adalah tabel tabulasi angket untuk variabel Rekrutmen.

**Tabel 4.6 Data Kuisisioner Variabel Rekrutmen**

No Kuisisioner	Alternatif Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	15.3	68	69.4	11	11.2	4	4.1	0	0.0	98	100
2	19	19.4	69	70.4	6	6.1	4	4.1	0	0.0	98	100
3	30	30.6	58	59.2	6	6.1	4	4.1	0	0.0	98	100
4	28	28.6	59	60.2	7	7.1	4	4.1	0	0.0	98	100
5	25	25.5	57	58.2	12	12.2	4	4.1	0	0.0	98	100
6	32	32.7	50	51.0	11	11.2	5	5.1	0	0.0	98	100
7	18	18.4	65	66.3	10	10.2	4	4.1	1	1.0	98	100
8	11	11.2	66	67.3	15	15.3	6	6.1	0	0.0	98	100
9	15	15.3	63	64.3	14	14.3	6	6.1	0	0.0	98	100
10	33	33.7	61	62.2	4	4.1	0	0.0	0	0.0	98	100
11	33	33.7	61	62.2	4	4.1	0	0.0	0	0.0	98	100
12	28	28.6	57	58.2	8	8.2	5	5.1	0	0.0	98	100
13	20	20.4	66	67.3	7	7.1	5	5.1	0	0.0	98	100
14	21	21.4	57	58.2	16	16.3	4	4.1	0	0.0	98	100
15	11	11.2	67	68.4	16	16.3	4	4.1	0	0.0	98	100
16	18	18.4	67	68.4	11	11.2	2	2.0	0	0.0	98	100

*Sumber Pengolahan Data Excel (2020)*

Dari data di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Rekrutmen bahwa:

1. Sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, 68 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa prosedur rekrutmen Anggota Badan Permusyawaratan Desa di desa ini cukup jelas.
2. Sebanyak 19 orang menyatakan sangat setuju, 69 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa proses rekrutmen di lakukan untuk mengisi jabatan anggota Badan Permusyawaratan Desa yang telah berakhir masa jabatannya.

3. Sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, 58 orang menyatakan setuju dan 6 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa persyaratan administrasi rekrutmen anggota Badan Permusyawaratan Desa yang telah ditetapkan panitia pemilihan dalam menyaring calon telah disaring dengan benar
4. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 59 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa Proses rekrutmen anggota Badan Permusyawaratan Desa yang di laksanakan oleh panitia pemilihan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku
5. Sebanyak 25 orang menyatakan sangat setuju, 57 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan Kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa aturan dan persyaratan yang di tetapkan oleh panitia tidak menyulitkan para calon anggota Badan Permusyawaratan Desa.
6. Sebanyak 32 orang menyatakan sangat setuju, 50 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan kurang setuju dan 5 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa Informasi adanya rekrutmen anggota Badan Permusyawaratan Desa dilakukan oleh Panitia pemilihan melalui Sumber internal (Perangkat Desa, Kepala dusun dan lembaga desa lainnya)
7. Sebanyak 18 orang menyatakan sangat setuju, 65 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai.

8. Sebanyak 11 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan setuju dan 15 orang menyatakan kurang setuju dan 6 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa Informasi adanya rekrutmen anggota Badan Permusyawaratan Desa di lakukan oleh Panitia pemilihan melalui Sumber eksternal (Media sosial, Spanduk, baliho dan lainnya)
9. Sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, 63 orang menyatakan setuju dan 14 orang menyatakan Kurang setuju dan 6 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa panitia pemilihan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan.
10. Sebanyak 33 orang menyatakan sangat setuju, 61 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa calon anggota Badan Permusyawaratan Desa berasal dari masyarakat desa setempat.
11. Sebanyak 33 orang menyatakan sangat setuju, 61 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan panitia pemilihan memberikan kesempatan kepada siapapun untuk menjadi anggota Badan Permusyawaratan Desa selama memenuhi persyaratan yang telah di tetapkan.
12. Sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 57 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan kurang setuju dan 5 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa Proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit
13. Sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju dan 5 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa metode rekrutmen yang diterapkan oleh panitia pemilihan sudah berjalan dengan efektif

14. Sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, 57 orang menyatakan setuju dan 16 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa Untuk menghasilkan calon anggota Badan Permusyawaratan Desa yang memiliki kualitas, panitia pemilihan membuat uji fit and proper test kepada setiap calon
15. Sebanyak 11 orang menyatakan sangat setuju, 67 orang menyatakan setuju dan 16 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa panitia pemilihan memberikan kesempatan kepada setiap calon untuk menyampaikan profil pribadi serta visi dan misi jika menjadi anggota Badan Permusyawaratan Desa
16. Sebanyak 18 orang menyatakan sangat setuju, 67 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan kurang setuju dan 2 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa metode rekrutmen yang terapkan oleh panitia berdasarkan keterwakilan calon dari masyarakat bukan karena adanya kepentingan salah satu pihak.

#### **4.1.2.4 Tabulasi data angket Variabel Kinerja**

Penyebaran Kuisisioner anggota BPD se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang melalui 19 item pernyataan berikut adalah tabel tabulasi angket untuk variabel Kinerja.

**Tabel 4.7 Data Kuisisioner Variabel Kinerja**

No Kuisisioner	Alternatif Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	27.6	67	68.4	4	4.1	0	0.0	0	0.0	98	100
2	26	26.5	71	72.4	1	1.0	0	0.0	0	0.0	98	100
3	21	21.4	76	77.6	1	1.0	0	0.0	0	0.0	98	100
4	26	26.5	69	70.4	3	3.1	0	0.0	0	0.0	98	100
5	13	13.3	63	64.3	21	21.4	1	1.0	0	0.0	98	100
6	13	13.3	78	79.6	7	7.1	0	0.0	0	0.0	98	100
7	12	12.2	75	76.5	5	5.1	5	5.1	1	1.0	98	100
8	9	9.2	79	80.6	8	8.2	2	2.0	0	0.0	98	100
9	7	7.1	83	84.7	7	7.1	1	1.0	0	0.0	98	100
10	13	13.3	81	82.7	4	4.1	0	0.0	0	0.0	98	100
11	10	10.2	85	86.7	3	3.1	0	0.0	0	0.0	98	100
12	10	10.2	80	81.6	7	7.1	1	1.0	0	0.0	98	100
13	8	8.2	66	67.3	24	24.5	0	0.0	0	0.0	98	100
14	12	12.2	76	77.6	10	10.2	0	0.0	0	0.0	98	100
15	12	12.2	75	76.5	11	11.2	0	0.0	0	0.0	98	100
16	9	9.2	78	79.6	11	11.2	0	0.0	0	0.0	98	100
17	13	13.3	82	83.7	3	3.1	0	0.0	0	0.0	98	100
18	20	20.4	76	77.6	2	2.0	0	0.0	0	0.0	98	100
19	7	7.1	88	89.8	3	3.1	0	0.0	0	0.0	98	100

*Sumber Pengolahan Data Excel (2020)*

Dari data di atas dapat dijelaskan tabulasi data angket hasil jawaban responden dalam variabel Kinerja bahwa :

1. Sebanyak 27 orang menyatakan sangat setuju, 67 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja.
2. Sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju, 71 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya berupaya menjadi individu yang selalu meningkatkan kualitas kinerja.

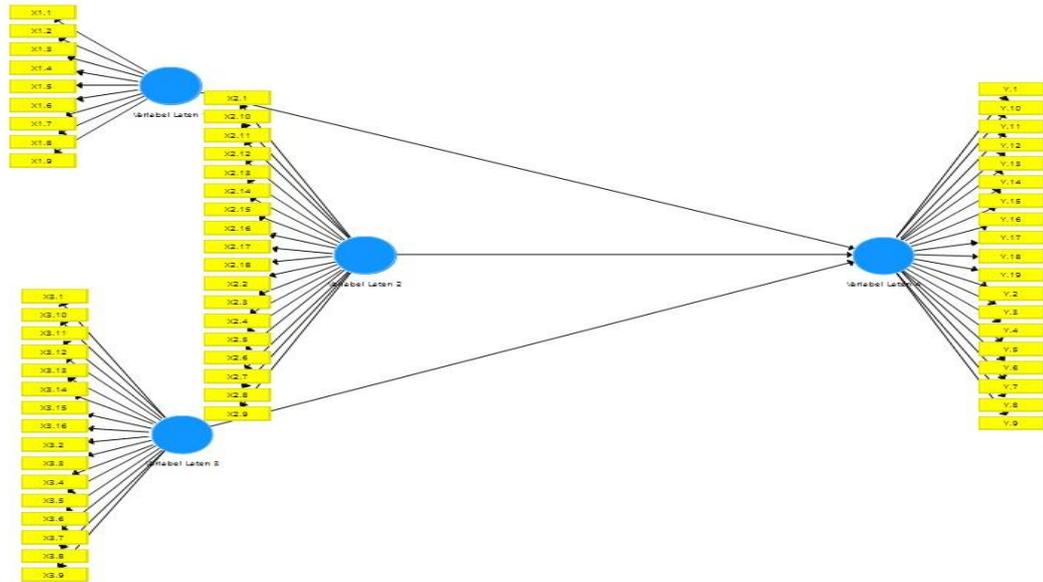
3. Sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, 76 orang menyatakan setuju dan 1 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya berupaya mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan kerja
4. Sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju, 69 orang menyatakan setuju dan 3 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan pimpinan, rekan kerja, lembaga desa lain maupun dengan masyarakat
5. Sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 63 orang menyatakan setuju dan 21 orang menyatakan kurang setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu menetapkan target dalam bekerja
6. Sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 78 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya berupaya untuk mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan yang di tugaskan
7. Sebanyak 12 orang menyatakan sangat setuju, 75 orang menyatakan setuju dan 5 orang menyatakan kurang setuju dan 5 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja
8. Sebanyak 9 orang menyatakan sangat setuju, 79 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan kurang setuju dan 2 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu

9. Sebanyak 7 orang menyatakan sangat setuju, 83 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sebelum *dateline*/batas waktu yang ditentukan
10. Sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 81 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu berupaya untuk tidak menunda pekerjaan yang telah di tugaskan
11. Sebanyak 10 orang menyatakan sangat setuju, 85 orang menyatakan setuju dan 3 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu berupaya untuk menyelsaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya
12. Sebanyak 10 orang menyatakan sangat setuju, 80 orang menyatakan setuju dan 7 orang menyatakan kurang setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa saya mampu menggunakan waktu dengan tepat dalam melaksanakan tugas yang telah di tetapkan
13. Sebanyak 8 orang menyatakan sangat setuju, 66 orang menyatakan setuju dan 24 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan
14. Sebanyak 12 orang menyatakan sangat setuju, 76 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya dapat menyelsaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang di harapkan
15. Sebanyak 12 orang menyatakan sangat setuju, 75 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

16. Sebanyak 9 orang menyatakan sangat setuju, 78 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya mampu menyelesaikan tugas yang di berikan secara konsisten
17. Sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 82 orang menyatakan setuju dan 3 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya
18. Sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju, 76 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya selalu berupaya tidak merepotkan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya
19. Sebanyak 7 orang menyatakan sangat setuju, 88 orang menyatakan setuju dan 3 orang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan

#### **4.1.3 Skema Model Partial Least Square (PLS)**

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:

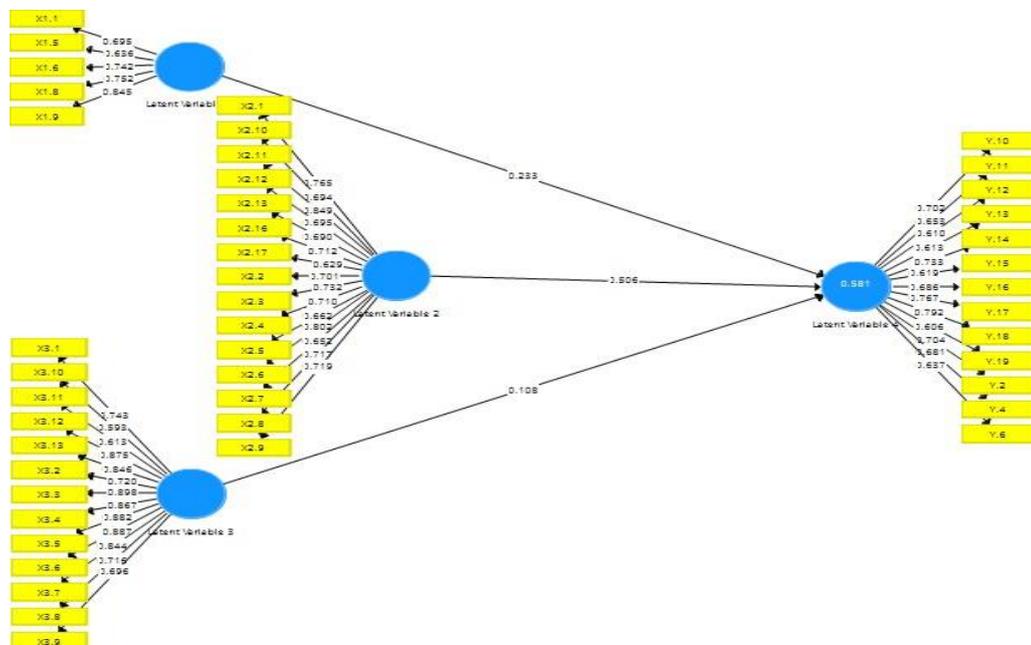


**Gambar 4.1 Skema Model Partial Least Square (PLS)**

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

#### 4.1.4 Outer Model (Model Measurement)

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.



**Gambar 4.2 Skema Uji Validitas dan Reliabilitas**

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

#### 4.1.4.1 *Convergent Validity*

Untuk menguji Convergent Validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi Convergent Validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading  $> 0,7$ . Berikut adalah outer loading dari masing masing indikator pada variabel penelitian :

**Tabel 4.8 Convergent Validity**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	0.695
	X1.5	0.636
	X1.6	0.742
	X1.8	0.752
	X1.9	0.845
Kompetensi (X2)	X2.1	0.765
	X2.10	0.694
	X2.11	0.849
	X2.12	0.695
	X2.13	0.690
	X2.16	0.712
	X2.17	0.629
	X2.2	0.701
	X2.3	0.732
	X2.4	0.710
	X2.5	0,662
	X2.6	0.802
	X2.7	0.652
	X2.8	0.717
X2.9	0.719	
Rekrutmen (X3)	X3.1	0.743
	X3.10	0.593
	X3.11	0.613
	X3.12	0.875
	X3.13	0.846
	X3.2	0.720
	X3.3	0.898
	X3.4	0.867

	X3.5	0.882
	X3.6	0.887
	X3.7	0.844
	X3.8	0.716
	X3.9	0.696
Kinerja (Y)	Y.10	0.702
	Y.11	0.653
	Y.12	0.610
	Y.13	0.613
	Y.14	0.733
	Y.15	0.619
	Y.16	0.686
	Y.17	0.767
	Y.18	0.792
	Y.19	0.606
	Y.2	0.704
	Y.4	0.681
	Y.6	0.637

Sumber : Pengolahan data PLS 3.0

Berdasarkan sajian diatas, diketahui bahwa masing masing indikator variabel penelitian ada yang memiliki outer loading  $> 0,7$  walaupun terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading  $< 0,7$ . Namun menurut Chin, Nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *Convergent Validity*. Untuk Indikator dengan data yang dibawah 0,5 di hilangkan.

#### 4.1.4.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini diuraikan hasil uji Discriminant Validity. Uji Discriminant Validity menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi Discriminant Validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing masing indikator:

Tabel 4.9 Discriminant Validity

Indikator	Variabel			
	Tingkat Pendidikan	Kompetensi	Rekrutmen	Kinerja
X1.1	0.695	0.401	0.342	0.398
X1.5	0.636	0.235	0.277	0.278
X1.6	0.742	0.537	0.636	0.543
X1.8	0.752	0.607	0.351	0.463
X1.9	0.845	0.618	0.413	0.584
X2.1	0.618	0.765	0.602	0.649
X2.10	0.350	0.694	0.319	0.391
X2.11	0.585	0.849	0.439	0.564
X2.12	0.496	0.695	0.398	0.510
X2.13	0.545	0.690	0.296	0.621
X2.16	0.520	0.712	0.449	0.618
X2.17	0.571	0.629	0.500	0.479
X2.2	0.445	0.701	0.517	0.413
X2.3	0.497	0.732	0.553	0.575
X2.4	0.487	0.710	0.380	0.363
X2.5	0.284	0.662	0.517	0.413
X2.6	0.470	0.802	0.474	0.527
X2.7	0.401	0.652	0.437	0.479
X2.8	0.533	0.717	0.544	0.565
X2.9	0.411	0.719	0.382	0.521
X3.1	0.380	0.385	0.743	0.452
X3.10	0.514	0.518	0.593	0.495
X3.11	0.434	0.479	0.613	0.363
X3.12	0.439	0.417	0.875	0.377
X3.13	0.336	0.412	0.846	0.440
X3.2	0.338	0.422	0.720	0.367
X3.3	0.474	0.546	0.898	0.464
X3.4	0.541	0.607	0.867	0.474
X3.5	0.552	0.615	0.882	0.528
X3.6	0.568	0.602	0.887	0.522
X3.7	0.434	0.569	0.844	0.420
X3.8	0.337	0.380	0.716	0.377
X3.9	0.354	0.471	0.696	0.384
Y.10	0.469	0.447	0.248	0.702
Y.11	0.418	0.398	0.234	0.653
Y.12	0.337	0.278	0.163	0.610
Y.13	0.404	0.391	0.604	0.613
Y.14	0.522	0.633	0.478	0.733
Y.15	0.305	0.399	0.435	0.619
Y.16	0.343	0.351	0.342	0.686
Y.17	0.494	0.609	0.423	0.767
Y.18	0.589	0.641	0.456	0.792
Y.19	0.354	0.533	0.362	0.606

Y.2	0.448	0.524	0.341	0.704
Y.4	0.469	0.562	0.510	0.681
Y.6	0.372	0.493	0.225	0.637

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki Discriminant Validity.

Selain mengamati nilai *cross loading* , Discriminant Validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

**Tabel 4. 10 Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Tingkat Pendidikan	0.543
Kompetensi	0.515
Rekrutmen	0.624
Kinerja	0.462

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

Berdasarkan Sajian data diatas diketahui bahwa nilai AVE variabel Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Rekrutmen > 0,5. Sedangkan untuk nilai AVE Variabel Kinerja < 0.5. Namun dengan demikian secara dominan dapat dinyatakan bahwa variabel telah memiliki Discriminant Validity yang baik.

#### 4.1.4.3 *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi Composite Reliability apabila memiliki nilai *Composite Reliability*  $> 0,6$ . Berikut ini adalah nilai Composite Reliability dari masing masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11 *Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<i>Composite Reliability</i>
Tingkat Pendidikan	0.855
Kompetensi	0.941
Rekrutmen	0.955
Kinerja	0.917

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui bahwa nilai Composite Reliability semua variabel penelitian  $> 0,6$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing masing variabel telah memenuhi Composite Reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### 4.1.4.4 *Cronbach Alpha*

Uji Reliabilitas dengan composite realibility di atas dapat di perkuat dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach Alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,7$ . Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing masing variabel :

Tabel 4.12 Cronbach Alpha

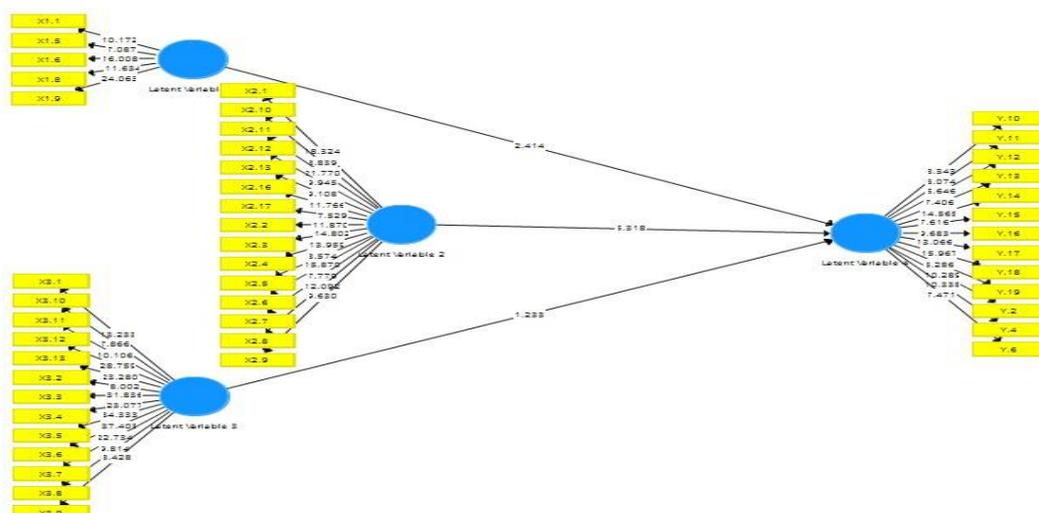
Variabel	Cronbach Alpha
Tingkat Pendidikan	0.792
Kompetensi	0.932
Rekrutmen	0.948
Kinerja	0.903

Sumber : Pengolahan data PLS 3.0

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing masing variabel penelitian  $> 0,7$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### 4.1.5 Inner Model (Model Struktural)

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Salah satu uji yang dilakukan untuk model struktural yaitu dengan melihat nilai R-Square. Stabilitas estimasi diuji dengan t-statistik melalui Prosedur BootStraping.



Gambar 4.3 Skema BootStraping

Sumber : Pengolahan data PLS 3.0

Hasil dari PLS R-Squares mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil penghitungan nilai R-Squares:

**Tabel 4.13 R-Squares**

No	Variabel	R- square
1	Kinerja	0.581

*Sumber : Pengolahan data SmartPLS 3.0*

Penelitian ini menggunakan 1 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh Variabel Tingkat Pendidikan (X1), Variabel Kompetensi (X2), dan variabel Rekturmen (X3). Tabel diatas menunjukkan nilai R-square untuk variabel Kinerja (Y) diperoleh sebesar 0.581, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja di pengaruhi oleh Variabel Tingkat Pendidikan (X1), Variabel Kompetensi (X2), dan variabel Rekturmen (X3) sebesar 58.1 %.

#### 4.1.6 Pengujian Hipotesis Langsung

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel Path Coefficient pada output SmartPLS dibawah ini :

**Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis langsung**

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart Deviation	T- Statistic	P values
Tingkat Pendidikan – Kinerja	0.233	0.230	0.097	2.414	0.016
Kompetensi – Kinerja	0.506	0.523	0.095	5.318	0.000
Rekrutmen– Kinerja	0.108	0.109	0.087	1.233	0.218

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **4.1.6.1 Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja adalah positif 0.233, kemudian nilai P Values nya adalah 0.016 lebih kecil dari 0.05, kemudian nilai t- statistik 2.414 lebih besar dari nilai t-tabel 1.985. Nilai ini mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja.

#### **4.1.6.2 Kompetensi terhadap Kinerja**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate Kompetensi terhadap Kinerja adalah positif 0.506, kemudian nilai P Values nya adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05, kemudian nilai t- statistik 5.318 lebih besar dari nilai t-tabel 1.985. Nilai ini mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable Kompetensi terhadap Kinerja.

#### **4.1.6.3 Rekrutmen terhadap Kinerja**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate Rekrutmen terhadap Kinerja adalah positif 0.108, kemudian nilai P Values nya adalah 0.218 lebih besar dari 0.05, kemudian nilai t- statistik 1.233 lebih kecil dari nilai t-tabel 1.985. Nilai ini mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara variable Rekrutmen terhadap Kinerja.

## **4.2 Pembahasan**

Penelitian ini adalah bentuk pengujian antara pengaruh variable Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Rekrutmen terhadap variable Kinerja. Berdasarkan

pada pengujian yang telah dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen di atas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sebab ada 1 variabel independen yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel dependen.

#### **4.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja**

Berdasarkan dari hasil penelitian jika dilihat dari tabel 4.14, bahwa nilai original sample estimate Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja adalah 0.233, ditunjukkan nilai P Values nya adalah 0.016 lebih kecil dari 0.05, kemudian dapat kita lihat juga bahwa nilai t-statistik 2.414 lebih besar dari nilai t-tabel 1.985. Artinya nilai ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa. Begitu juga jika dilihat dari data angket sebagaimana pada table 4.4 Variabel Tingkat Pendidikan, sebanyak 25 orang menyatakan sangat setuju, 54 orang menyatakan setuju dan hanya 15 orang yang menyatakan kurang setuju dan hanya 4 orang yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa perlunya melanjutkan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kinerja. Pernyataan ini secara tidak langsung menggambarkan jika para responden secara dominan mengakui bahwa dengan tingginya tingkat Pendidikan seseorang akan mempengaruhi kinerja orang tersebut.

Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun Pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan

teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Artinya secara tidak langsung tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan sendiri dapat dijelaskan kedalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan karyawan pada suatu organisasi/perusahaan yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang karyawan juga dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan

Hasibuan (2008:69) tingkat Pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, artinya jika semakin tinggi tingkat Pendidikan karyawan akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan sehingga pengalaman kerja akan meningkat, begitu juga dengan hasil kerja semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka kualitas kinerja karyawan juga akan lebih baik. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ketut Edy Wirawan (2019) tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mamahit (2013) yang menyatakan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Berdasarkan dari hasil penelitian jika dilihat dari tabel 4.14, bahwa nilai original sample estimate Kompetensi terhadap Kinerja adalah 0.506, di tunjukan nilai P Values nya adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05, kemudian dapat kita lihat juga bahwa nilai t-statistik 5.318 lebih besar dari nilai t-tabel 1.985. Artinya nilai ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable Kompetensi terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa. Begitu juga jika dilihat dari data angket sebagaimana pada table 4.5 Variabel Kompetensi, sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju, 70 orang menyatakan setuju dan hanya 8 orang yang menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya memiliki pengetahuan tentang tugas dan fungsi Badan Permusyawaratan Desa. Pernyataan ini secara tidak langsung menyatakan bahwa tingginya keinginan setiap anggota Badan Permusyawaratan Desa untuk memiliki pengetahuan tentang tugas dan fungsi Badan Permusyawaratan Desa. Kondisi ini mengharuskan bahwa setiap anggota Badan Permusyawaratan Desa harus lebih mengasah kompetensi dasar individu yang dimiliki, sebab dengan meningkatkan kompetensi individu maka pengetahuan akan semakin bertambah.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Positif dan signifikan antara variable Kompetensi terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Sejalan dengan penelitian ini, ternyata hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang di teliti oleh Sudarmin Manik (2018) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Kemudian penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Listio Ronald (2011), hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Allianz Life Indonesia wilayah Jawa Barat.

#### **4.2.3 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja**

Berdasarkan dari hasil penelitian jika dilihat dari tabel 4.14, bahwa nilai original sample estimate Rekrutmen terhadap Kinerja adalah 0.108, di tunjukan nilai P Values nya adalah 0.218 lebih besar dari 0.05, kemudian dapat kita lihat juga bahwa nilai t- statistik 1.233 lebih kecil dari nilai t-tabel 1.985. Artinya nilai ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara variable Rekrutmen terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa. Begitu juga jika dilihat dari data angket sebagaimana pada table 4.6 Variabel Rekrutmen, sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, 57 orang menyatakan setuju, 16 orang yang menyatakan kurang setuju dan hanya 4 orang yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa untuk menghasilkan calon anggota Badan Permusyawaratan Desa yang memiliki kualitas, panitia pemilihan membuat *uji fit and proper test* kepada setiap calon. Pernyataan ini secara tidak langsung

menggambarkan bahwa harus adanya perbaikan dalam proses rekrutmen sebab ternyata para responden secara dominan lebih menginginkan adanya uji kelayakan untuk menjadi anggota Badan Permusyawaratan Desa sebagai sarana untuk menghasilkan individu yang berkualitas dibidangnya, sekalipun fakta dilapangan tidak pernah dilakukanya uji kelayakan tersebut oleh panitia pemilihan.

Setiap perusahaan pasti melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya, namun terkadang perusahaan merekrut karyawan hanya karena ada lowongan untuk tugas yang dilaksanakan, tanpa melihat dulu apakah jabatan sesuai atau tidak dengan tingkat pendidikan atau keahlian seseorang yang tepat sesuai dengan kebtuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhinya. Adapun tujuan dan manfaat dari rekrutmen karyawan agar karyawan yang diterima nantinya diharapkan dapat mencapai pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga apabila proses rekrutmen tersebut tidak dilakukan dengan benar atau hanya sekedar memenuhi tugas dalam perekrutan karyawan baru tanpa memperhatikan calon karyawan yang pantas untuk menduduki jabatan yang kosong maka hasil kinerja dari karyawan tersebut tentunya juga akan berpengaruh terhadap terhambatnya tujuan perusahaan.

T. Hani Handoko (2001:69) berpendapat bahwa rekrutmen merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan dimana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini didukung oleh penelitian

terdahulu yang diteliti oleh Suryani Murad, S.E., M. Si, Nadiya (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Ena Etikawati, Raswan Udjang (2018) bahwa pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta didapatkan hasil tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Bahwa Variabel Rekrutmen berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Badan Permusyawaratan Desa Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

#### **5.2 Saran**

Dalam penelitian ini, penulis juga memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini antara lain:

1. Bagi Pemerintah Desa, Kecamatan, dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa hendaknya memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa terutama dalam hal Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Rekrutmen anggota Badan Permusyawaratan Desa di Kecamatan Percut Sei Tuan khususnya dan se Kabupaten Deli Serdang pada umumnya.

Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu:

- a. Dalam hal Tingkat Pendidikan: Untuk menjadi anggota Badan Permusyawaratan Desa hendaknya lebih mempertimbangkan jenjang Pendidikan yang mana minimal memiliki jenjang Pendidikan Sekolah menengah atas (SMA) atau tingkat sarjana. Karena pada dasarnya semangkin tinggi jenjang Pendidikan seseorang maka akan semangkin tinggi wawasan dan pengetahuanya. Sehingga dengan bertambahnya pengetahuanya diharapkan mampu memberikan kinerja yang lebih optimal.
  - b. Dalam hal Kompetensi : untuk mendapatkan anggota Badan Permusyawaratan yang memiliki kompetensi di bidangnya, maka di harapkan kepada pemerintah yang terkait agar dapat lebih meningkatkan pelatihan guna mengasah pemantapan mengenai tugas dan fungsi sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa.
  - c. Dalam hal Rekrutmen: proses rekrutmen tentunya memiliki peran yang cukup penting dalam mendapatkan anggota Badan Permusyawaratan Desa yang layak untuk menduduki jabatanya, maka untuk itu tentunya proses rekrutmen diharapkan dapat berlangsung dengan benar dengan mengutamakan kualitasnya bukan karena adanya faktor lain.
2. Bagi para anggota Badan Permusyawaratan Desa sendiri diharapkan agar secara mandiri untuk lebih mengasah kemampuan dalam hal mempraktekan tugas dan fungsinya sebagai anggota Badan permusyawaratan Desa.
  3. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variable yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.
- Basri, Rivai & Vethzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Djaali. 2008. *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Edy Wirawan, Ketut, 2019, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, volume 4*
- Ghozali, I. Latan, H, 2012. Partial Least Square : *Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang:
- Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ines, Rengganis, 2015, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung, Universitas Komputer Indonesia, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit Refika Aditama Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Remaja Rosdakarya Bandung.
- Marliana, Budhiningtias Winanti, 2011, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat, *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom, volume 7 no 2*, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Unikom, Bandung
- Mardianto, Adi, 2014, *Manajemen Rekrutmen*, Pinasthika Publisher, Jakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Muhammad Rafi'i & Seno Andri. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan

Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau/Kepri Pekanbaru. Dosen program studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau. Vol 2 No.1

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 110 tahun 2016, tentang *Badan Permusyawaratan Desa*, Jakarta

Rivai, V. & Mulyadi, D, 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta

Rivai V. & Sagala E.J, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Praktek*. Rajawali Pers, Jakarta

Stephen P, Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Silalahi, Ulber, 2012, *Metode Penelitian Sosial*, PT. Refika Aditama, Bandung

Silvia L , Mufidah, Lisbeth Mananeke , Mandey, 2014 “Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Raharja Putra Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, vol 2 no. 2, Tahun 2014

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta, Bandung

Sudarmin Manik, Nona Syafrina, 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (JIEB) Vol 11 No.1. Pekanbaru

Thoah. M. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Umar, Huesin, 2019, Metode *Riset Manajemen Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)*. Sinar Grafika, Jakarta

Undang undang Republik Indonesia No.6 tahun 2014 tentang, *Desa*, Jakarta

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, tentang *Ketenagakerjaan dan Penjelasanya*, Jakarta