

PENGARUH KOMPETENSI DAN REKRUITMEN TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PASI RSARI DI KECAMATAN CIKARANG SELATAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Wiranta¹, Ria Nurkhaliza², Karina Rizka Perdana³, Firlis Solihat⁴, Surya Bintarti⁵

STEBIS YPII¹, Universitas Pelita Bangsa^{2,3,4,5}

wiranta2023@ypii.ac.id, rianurkhaliza2@gmail.com, karinarizka04@gmail.com, firlisolihat14@gmail.com, surya.bintarti@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Desa merupakan organisasi pemerintahan yang berada pada tingkat Kabupaten dimana memiliki tanggung jawab atau kewenangan terhadap proses pelaksanaan tugas dan fungsi dalam menjalankan peraturan yang telah berlaku pada tingkat desa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Kompetensi dan Rekrutmen terhadap Kinerja Aparatur Desa dengan Budaya Organisasi di Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling* dengan 64 responden yang merupakan masyarakat setempat dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, rekrutmen dan budaya organisasi tidak dapat mendorong kualitas kinerja Aparatur Desa Pasirsari. Besar harapan agar pihak Kepala Desa beserta Perangkat Desa dapat meningkatkan performanya dalam memajukan Desa Pasirsari agar tercapai tujuan bersama dalam membangun desa yang lebih baik.

Kata kunci : Kompetensi, Rekrutmen, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

Village is a government organization located at the district level which has responsibility or authority over the process of carrying out duties and functions in carrying out regulations that have been applied at the village level. This study aims to examine the influence of Competency and Recruitment variables on the Performance of Village Apparatus with Organizational Culture in Pasirsari Village, South Cikarang District, Bekasi Regency. This research uses the method Random Sampling with 64 respondents who were local people with data collection using questionnaires. The results of this study show that competence, recruitment and organizational culture cannot encourage the quality of performance of the Pasirsari Village Apparatus. It is hoped that the Village Head and Village Apparatus can improve their performance in advancing Pasirsari Village in order to achieve common goals in building a better village.

Keyword: *Competence, Recruitment, Organizational Culture, Performance*

PENDAHULUAN

Desa merupakan organisasi pemerintahan yang berada pada tingkat Kabupaten dimana memiliki tanggung jawab atau kewenangan terhadap proses pelaksanaan tugas dan fungsi dalam menjalankan peraturan yang telah berlaku pada tingkat desa. Peraturan-peraturan yang ada di desa harus dipatuhi oleh masyarakat desa, sehingga dapat berjalan dengan tertib, selain itu desa akan dipimpin oleh seorang kepala desa, dan juga oleh perangkatnya yaitu perangkat desa yang bertanggung jawab atas transportasi tentang proses administrasi di desa baik pelayanan publik maupun pelayanan masyarakat (Yeka Rochani et al, 2022) [1] Kinerja dapat diartikan sebagai tolak

ukur kemampuan maupun hasil kerja dari sumber daya yang telah diembankan kepada sumber daya tersebut, berdasarkan pengertian kinerja menurut Sulistiyani dalam (Luturmas Y, 2022) [2] yakni Kinerja individu merupakan seperangkat keterampilan, upaya, dan peluang yang dapat dievaluasi berdasarkan hasil kerja. Berdasarkan Bernardin dan Russel dalam (Luturmas Y, 2020) [2] menyatakan bahwa Kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi tertentu atau aktivitas karyawan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses penting dalam memperoleh karyawan yang sesuai untuk memenuhi kriteria dan kebutuhan Rekrutmen, sedangkan menurut pendapat (Ma'rif Ammar A, 2018) [3] Rekrutmen adalah Proses mencari dan memelihara hubungan dengan mantan karyawan yang bersedia bergabung kembali dengan perusahaan. Terlihat bahwa kedua pendapat tersebut saling berkaitan. Adanya proses rekrutmen dan seleksi maka desa bisa mendapatkan orang yang tepat untuk di tempatkan di posisi yang seharusnya, dan karyawan juga akan disiplin dalam menjalankan kinerjanya masing-masing. Berkaitan dengan proses rekrutmen diperlukan kedisiplinan dalam pengerjaannya, menurut (Nurrofi, 2012) dalam (Yeka Rochani et al, 2022) [1] Disiplin kerja merupakan salah satu syarat yang harus diutamakan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Melihat adanya tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi, berarti pegawai telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan memiliki efektifitas yang baik dalam pekerjaan para pegawai dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Pengukuran Kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pemerintah baik itu instansi pemerintah pusat sampai ke daerah. Pengertian kinerja menurut (Sulistiyani, 2003) dalam (Putri Mardiyasari dan Supriyadi D) [4] yakni Kinerja seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil pekerjaannya. Hal tersebut bertujuan agar setiap pembangunan di setiap daerah desa menjadi terarah sehingga kinerja para aparat desa telah sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku. Masa kerja juga merupakan komponen penting dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan, (Robbins, 2006) dalam (Lumempow et al. 2021) [5] mengatakan Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, semakin tinggi pula keinginan untuk terus meningkatkan kinerja. Fakta lapangan juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang. Penjelasan menurut (Robbins, 2006) dalam (Lumempow et al. 2021) [5] mengenai Masa kerja merupakan jangka waktu yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, dengan meninjau kinerja maka dapat terlihat berapa lama sumber daya telah bekerja dan ternilai sejauh mana pengalaman mereka, selain itu dijelaskan juga mengenai enam indikator yang terdapat dalam Kinerja karyawan, yaitu: 1) Kualitas, hal ini diukur dengan persepsi kualitas kerja karyawan dalam memaksimalkan peran keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang perhitungannya tersusun sehingga menghasilkan akhir yang sesuai umumnya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas selesai pada awal waktu yang ditentukan, dalam hal rekonsiliasi dengan hasil akhir dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya, 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya, 5) Kemandirian, merupakan tingkat sumber daya yang mampu melakukan pekerjaan, 6) Komitmen kerja, tingkatan dimana pegawai berusaha untuk bekerja dengan tanggung jawabnya terhadap lembaga dan jabatan. Keenam indikator dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kinerja aparatur desa seperti, pelayanan terhadap masyarakat hingga pengalokasian dana. Mengenai pelayanan dan pengalokasian dana pada Desa Pasirsari sudah dilakukan secara terarah dan sistematis. Hal tersebut bertujuan agar setiap pembangunan di setiap daerah desa menjadi terarah. Kinerja para aparat desa sudah sesuai dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku. Tingkat responsibilitas aparat desa Pasir Sari mengenai kejelasan prosedur pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat dikatakan baik yakni dalam pengurusan administrasi kependudukan prosedur pelayanan yang diberikan sudah disesuaikan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dari persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh masyarakat. Prosedur pelayanan sudah berjalan dengan cukup baik, namun masih ada beberapa kelemahan dalam hal responsibilitas dari aparat desa Pasir Sari yakni menyangkut konsekuensi waktu pelayanan dimana sering terjadi kesalahpahaman dengan masyarakat. Aparat Desa juga terkesan kurang disiplin dalam waktu bekerja, hal tersebut ditinjau langsung pada saat melakukan penelitian di Kantor Desa dimana beberapa aparat desa pulang lebih awal dari jam kerja yang seharusnya. Perilaku seperti itu tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja aparatur desa yang mana kinerja berkaitan erat dengan kompetensi.

Kinerja sebuah organisasi diperlukan adanya kompetensi untuk menjalankannya. Kompetensi menjadi salah satu fondasi dalam melakukan suatu kegiatan. Pendapat positif turut disampaikan oleh (David Mc. Clelland, 2010) dalam (Palembai et al. 2020) [6] bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Pendapat negative tidak adanya pengaruh dari Kompetensi terhadap Kinerja dikemukakan dalam penelitian dari (Sari, 2016) dalam (Wardiana et al. 2019) [7] menyatakan bahwa Kompetensi dalam suatu kegiatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, peneliti menduga kompetensi bukan menjadi acuan utama dalam meningkatkan kinerja di suatu organisasi pemerintahan desa karena tidak semua perangkat desa menempuh pendidikan yang sama dengan jabatan saat ini, maka wajar jika kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berkesinambungan dengan pengertian Kompetensi menurut (Lubis, 2018) dalam (Saputra, 2020) [8] merupakan penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya, dan terdapat 5 indikator yang membentuk kompetensi yaitu : 1) Elemen pengetahuan meliputi masalah teknis, manajemen, proses kemanusiaan, dan sistem. 2) Keterampilan; Kemampuan seseorang untuk melakukan sebuah kegiatan. 3) Konsep diri dan nilai- nilai; Sikap, nilai, dan citra diri individu, seperti keyakinan seseorang bahwa dia berhasil dalam menghadapi sebuah situasi. 4) Karakteristik pribadi; Mengacu pada fisik dan konsistensi reaksi seseorang terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. 5) Motif merupakan Emosi, keinginan, kebutuhan psikologis, atau kekuatan pendorong lain yang memicu aksi. Pendapat Kompetensi menurut (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016) dalam (Tjahyanti S, Chairunnisa N, 2020) [9] merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan berdasarkan masalah yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Mengacu pada hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap akan sangat mempengaruhi sumber daya yang ada pada Desa Pasirsari ketika melakukan pekerjaannya apakah ada perkembangan dan kemajuan atau tidak. Manfaat Pengembangan Kompetensi menurut (Moeheriono, 2014) dalam (Tjahyanti S, Chairunnisa N, 2020) [9] menyatakan bahwa Sistem kompetensi di setiap organisasi dikembangkan semaksimal mungkin dengan memaksimalkan kinerja manajemen sumber daya manusianya, oleh karena itu Aparatur Desa Pasirsari diharuskan untuk cepat tanggap dalam melayani masyarakatnya. Masyarakat setempat tidak merasa dikecewakan oleh kinerja Aparatur Desa Pasirsari dikarenakan adanya kejelasan lebih lanjut mengenai beberapa kendala yang ada dalam Desa Pasirsari. Beruntungnya tatkala Aparatur Desa Pasirsari dapat untuk tidak menghiraukan, justru aparat desa bersedia mendengarkan keluh kesah masyarakatnya untuk membenahi segala kekurangan serta melakukan tiap pekerjaannya dengan acuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan kepada seluruh institusi pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah, untuk melakukan survei kepuasan masyarakat sebagai tolak ukur keberhasilan penyelenggaraan pelayanan. Tertulis bahwa kepuasan masyarakat merupakan ukuran untuk menilai kualitas layanan publik yang seharusnya diterapkan oleh Aparatur Desa Pasirsari untuk memenuhi tiap-tiap kebutuhan masyarakat setempat. Mengenai azas dan prinsip pelayanan publik, terdapat dalam Kepmenpan No. 63/ KEP/ M. PAN/ 7/ 2003 yakni meliputi: a) kesederhanaan, b) kejelasan, c) kepastian waktu, d) akurasi, e) keamanan, f) tanggung jawab, g) kelengkapan sarana dan prasarana, h) kemudahan akses, i) kedisiplinan, kesopanan dan keramahan, j) kenyamanan. Adanya azas dan prinsip menjelaskan diperlukannya kompetensi untuk melayani dan menjalankan tugas agar tercapainya tujuan bersama dalam membangun sebuah desa yang lebih baik lagi.

Rekrutmen sebagai proses awal pengorganisasian sebuah desa agar aparat desa dapat melayani dan menjalankan tugas nya dengan baik serta dapat membentuk sebuah desa dengan beberapa perencanaan yang akan tersusun didalamnya didukung oleh pendapat (Gomes, 1995) dalam (Luturmas Y, 2020) [2] menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Adanya seleksi yang sesuai dalam perekrutan seperti apa yang telah direncanakan sehingga besar harapan dapat menghasilkan “*The Right Man on The Right Place*” atau dapat diartikan sebagai sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Tertuju pada rekrutmen yang terencana menurut (Yullyanti, 2014) dalam (Musrifah Dwiyantri 2010) [10] yang memaparkan bahwa sebaiknya dalam mengukur rekrutmen terdapat beberapa indikator yang meliputi: 1) Kebijakan organisasi 2) Prosedur 3) Metode. Pembahasan mengenai rekrutmen juga diungkapkan dalam (Kulkarni et al. 2022) [11]

bahwa Salah satu metode rekrutmen yang inovatif untuk meningkatkan prospek pekerjaan adalah dengan membangun merek yang kuat, menarik talenta terbaik, yang mungkin merupakan satu-satunya cara untuk menonjol di lautan bisnis serupa, menjadikan perusahaan sebagai merek yang ikonik dan mudah diingat, dan penghargaan kandidat berbakat. Pengalaman pertama, meningkatkan visibilitas situs web untuk menarik prospek yang relevan, menghasilkan prospek dan akhirnya mengubahnya menjadi kandidat, menyelenggarakan acara rekrutmen, membangun hubungan yang lebih kuat dengan kandidat melalui layanan rekrutmen sosial, menggunakan program penempatan karyawan yang solid. Apabila mengacu pada pembahasan tersebut Aparatur Desa Pasirsari untuk membangun Kerjasama yang lebih kuat dalam pelayanan hal tersebut dapat diterapkan sebagai upaya evaluasi kinerja dan juga pemenuhan permintaan masyarakatnya. Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi, namun perekrutan Perangkat Desa Pasirsari diseleksi dari sumber daya terdekat terlebih dahulu lalu setelah itu baru dipilih kembali sumber daya yang memiliki kompetensi lebih agar terbentuk kinerja yang baik dan maksimal dalam setiap bagiannya untuk dipekerjakan di Desa Pasirsari, dan juga tentunya proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan yang telah diatur dalam Peraturan Daerah (PERDA) Kab. Bekasi Nomor: 9 Tahun 2009 tentang Tata Cara Dan Atau Pengangkatan Perangkat Desa yang mana salah satunya terdapat mekanisme pemilihan atau pengangkatan calon perangkat desa. Hal tersebut berkaitan dengan pendapat (Jouda, et al, 2016) dalam (Ma'ruf Ammar A, 2018) [3] yang berpendapat bahwa Praktik rekrutmen dan seleksi membawa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

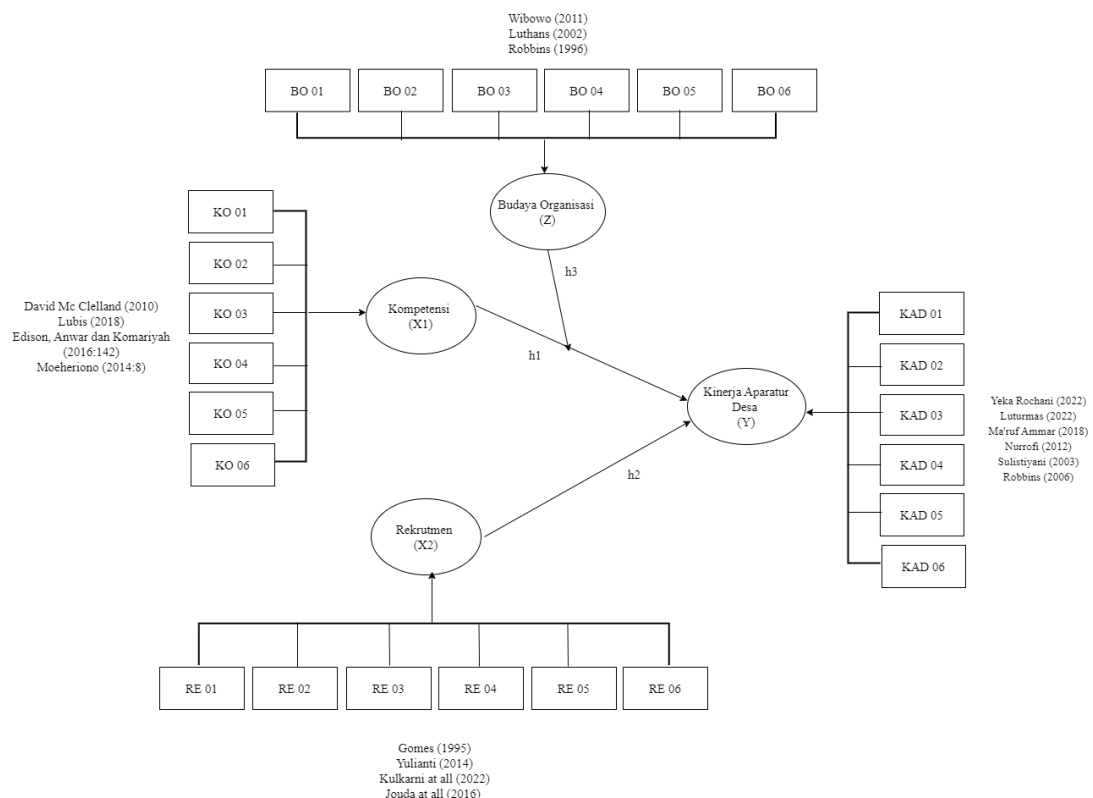
Berdasarkan uraian tersebut di atas, penelitian sebelumnya yang memperlihatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian lain menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Uraian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya celah penelitian atau research gap. Celah penelitian tersebut menunjukkan adanya peran atau pengaruh dari variabel lain di luar variabel Kompetensi dan Rekrutmen yaitu Budaya Organisasi.

Perekrutan Aparatur Desa juga tidak luput dari Budaya Organisasinya. Dilansir dari buku Budaya Organisasi oleh (Edy Sutrisno, 2019) istilah Budaya mengacu pada budaya yang lazim dalam sekelompok orang atau organisasi. Aparatur Desa Pasirsari memperkuat kinerja dengan beberapa kegiatan salah satunya yaitu Bimbingan Teknis (BIMTEK) yang biasanya dilaksanakan diluar kota, dengan adanya kegiatan tersebut akan menambah kemampuan dan hubungan baik antar perangkat desa seperti pengertian Budaya organisasi menurut (Wibowo, 2011) dalam (Yakup Y, 2017) [12] merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi. Adapun menurut (Luthans, 2002) dalam (Risnawan et al. 2020) [13] Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi, setiap anggota bertindak sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima di lingkungannya. Lebih lanjut lagi (Luthans, 2002) mengemukakan indikator budaya organisasi, sebagai berikut : 1) Aturan Perilaku yang diamati ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, terminologi, dan ritual yang sama terkait dengan rasa hormat dan perilaku, 2) Terdapat standar perilaku dalam perusahaan normatif, termasuk pedoman untuk seberapa banyak, 3) Nilai dominan Organisasi mendukung dan mengharapkan peserta untuk membagikan nilai-nilai inti, contoh kasusnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi, 4) Filosofi, adanya kebijakan yang membentuk keyakinan organisasi tentang cara memperlakukan karyawan dan/atau pelanggannya, 5) Aturan terhadap pedoman ketat terkait kinerja perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari keterampilan dan prosedur yang ada agar dapat diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang, 6) Iklim organisasi merupakan rasa keseluruhan yang disampaikan oleh lingkungan fisik, bagaimana peserta berinteraksi dengannya, dan bagaimana anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu eksternal. Terkait indikator tersebut Desa Pasirsari telah menerapkannya juga dalam suatu kegiatan apabila adanya adat istiadat dalam berbagai acara dengan berupaya mengirimkan sumber daya nya untuk turut serta memeriahkan sebagai bentuk penghargaan terkait apa yang tengah dilaksanakan. Pendapat positif turut disampaikan oleh (Robbins, 1996) dalam (Akbar et al. 2021) [14] sebagai berikut: Budaya organisasi mewujudkan perbedaan yang jelas dari satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas terhadap anggota organisasi, budaya organisasi memudahkan lahirnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual, budaya korporat itu meningkatkan konsistensi sistem sosial. Berdasarkan penjabaran diatas maka terbentuk hipotesis seperti berikut:

Hipotesis pertama (H1) = Bahwa kompetensi seorang aparatur desa akan mempengaruhi tingkat kinerja aparatur desa. Ditetapkannya hipotesa ini didukung oleh

artikel penelitian terdahulu yaitu oleh (Lubis, 2018) [8], (David Mc. Clelland, 2010) [6], (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016) dan (Moehertonio, 2014) [9].

- Hipotesis kedua (H2) = Bahwa sistem perekrutan tenaga aparatur desa akan berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa. Ditetapkannya hipotesa ini didukung oleh artikel penelitian terdahulu yaitu (Gomes, 1995) [2], Yullyanti (2014) [10], (Kulkarni et al. 2022) [11], (Jouda et al. 2016) [3].
- Hipotesis ketiga (H3) = Tingkat kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa dengan moderasi budaya organisasi. Ditetapkannya hipotesa ini didukung oleh artikel penelitian terdahulu yaitu menurut (Wibowo, 2011) [12], Luthans (2002:122) [13], (Robbins, 1996) [14].



Gambar 1 Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini sehingga memperoleh data hasil dan tujuan yang diinginkan, pada saat penelitian kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dan sampel dengan jenis penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung yang disampaikan oleh Perangkat Desa Pasirsari. Data primer lainnya diperoleh dari masyarakat setempat melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan Teknik Pengambilan Sampel yaitu *Random Sampling* terhadap Pengaruh Kompetensi dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pasirsari Di Kecamatan Cikarang Selatan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. Data Sekunder didapat dari penelitian terdahulu. Populasi dari penelitian ini yaitu Desa Pasirsari dan Sampel yang diambil dengan random dari masyarakat Desa Pasirsari sehingga diperoleh jumlah 64 responden. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (regresi) dengan menggunakan *software Partial Least Squares (PLS)*

memerlukan analisis uji kecocokan dari studi yang dijadikan landasan dan analisis hubungan antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Pasirsari merupakan salah satu dari banyaknya desa yang terdapat di Kecamatan Cikarang Selatan. Informasi yang telah kami dapatkan yakni mengenai struktur Aparatur Desa Pasirsari yang terdiri atas 1 orang Kepala Desa, 2 orang Sekretariat Desa, 3 orang Kepala Urusan, 3 orang Kepala Seksi, 6 orang Staff, 3 orang Kepala Dusun, 9 orang Ketua RW, dan 37 orang Ketua RT. Kepala Desa pada Desa Pasirsari dipilih melalui pemilihan kepala desa yang dilakukan seperti pada umumnya dan sesuai dengan peraturan daerah tersebut. Apabila Kepala Desa telah terpilih ia akan membentuk Sekretariat Desa lalu menyeleksi sumber daya yang memiliki kompetensi lebih untuk diangkat sebagai Perangkat Desa. Hasil observasi yang telah dilakukan diantaranya yaitu:

1. Uji Hasil Kelayakan Data

Dalam menilai aspek kelayakan sumber daya manusia ada aspek yang paling penting dilihat kondisi yang mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja karena bagusnya kompetensi para karyawan, namun jika kenyamanan dalam bekerja tidak mendukung maka artinya juga dapat dianggap sebagai sesuatu yang bersifat tidak saling mendukung. Pengujian ini menggunakan 2 metode yaitu pengujian validitas konstruk (*convergent validity*) dan pengujian reliabilitas konstruk (*convergent reliability*). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep. Untuk menguji validitas dan reliabilitas dapat digunakan dengan merancang model pengukuran atau outer model.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variable	Indikator	Loading factor	P-Value	Keterangan
Kompetensi (X1)	KO1	0.733	0.000	Valid
	KO2	0.558	0.044	Tidak Valid
	KO3	0.841	0.000	Valid
	KO4	0.706	0.001	Valid
	KO5	0.942	0.000	Valid
	KO6	0.521	0,002	Tidak Valid
Rekrutmen (X2)	RE1	0.679	0.001	Tidak Valid
	RE2	0.796	0.000	Valid
	RE3	0.764	0.000	Valid
	RE4	0.860	0.000	Valid
	RE5	0.840	0.000	Valid
	RE6	0.833	0.000	Valid
Kinerja (Y)	KA1	0.707	0.000	Valid
	KA2	0.561	0.000	Tidak Valid
	KA3	0.833	0.000	Valid
	KA4	0.809	0.000	Valid
	KA5	0.774	0.000	Valid
	KA6	0.717	0.000	Valid
Budaya Organisasi (Z)	BO1	0.707	0.000	Valid
	BO2	0.561	0.002	Tidak Valid
	BO3	0.833	0.000	Valid
	BO4	0.809	0.000	Valid
	BO5	0.774	0.000	Valid

	BO6	0.717	0.000	Valid
Efek Moderasi (Z * X1)	Z x X1 -> Z x X1	1,000	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	N of Items
Kompetensi (X1)	0.831	0.877	24
Rekrutmen (X2)	0.903	0.926	24
Kinerja (Y)	0.821	0.869	24
Budaya Organisasi (Z)	0.888	0.913	24

2. Uji Analisa SEM dengan Partial Least Square

Penelitian ini di uji melalui metode *Goodness of fit* pada model statistik untuk membuktikan seberapa baik model yang dibangun dengan serangkaian pengamatan yang dilakukan. Uji melalui metode *Goodness of fit* (GOF) akan menjadi nilai *Average Path Coefficient* (APC), *Average R-squared* (ARs), *Average adjusted R-squared* (AARS), *Average block VIF*, *Average full collinearity VIF*, *Tenenhaus GoF*, *Sympson's paradox ratio*, *R-squared contribution ratio*, *statistical suppression ratio*, dan *nonlinear bivariate causality direction ratio*. Hasil uji metode *Goodness of fit* (GOF) menghasilkan penelitian ini adalah sebagaimana yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Goodness of Fit Model Penelitian

Model fit and quality indices	Kriteria Fit	Hasil	Ket
Average path coefficient(APC)	P < 0,05	0,264 P < 0,001	Baik
Average R-squared (ARS)	P < 0,05	0,442 P < 0,001	Baik
Average adjusted R-squared (AARS)	P < 0,05	0,413 P < 0,001	Baik
Average block VIF (AVIF)	Diterima ≤ 5 Sesuai ≤ 3,3	1,578	Sesuai
Average full collinearity VIF (AFVIF)	Diterima ≤ 5 Sesuai ≤ 3,3	2,852	Sesuai
Tenenhaus GoF (GoF)	Kecil ≥ 0,1 Sedang ≥ 0,25 Besar ≥ 0,36	0,550	Besar
Sympson's paradox ratio (SPR)	Diterima ≥ 0,7 Sesuai = 1	1,000	Diterima
R-squared contribution ratio (RSCR)	Diterima ≥ 0,9 Sesuai = 1	1,000	Diterima

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → Y	-0.010	0.072	0.195	0.050	0.960
X2 → Y	0.207	0.223	0.192	1.080	0.280
Z * X1 → Y	0.086	0.088	0.078	1.096	0.273
Model fit and quality indices		Kriteria Fit		Hasil	Ket
Statistical suppression ratio (SSR)		Diterima $\geq 0,7$		1,000	Diterima
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)		Diterima $\geq 0,7$		1,000	Diterima

3. Uji Hipotesis

Hasil uraian diatas, disebutkan bahwa dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil Analisa koefisien jalur dan p-values dapat menghasilkan uji hipotesis yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pengolahan data sebagaimana yang sudah dilakukan pada uraian diatas, maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1

Nilai T-statistik Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Aparatur Desa (Y) yaitu sebesar 0,050 sedangkan T-Tabel sebesar 1,66 artinya $T\text{-stats} < T\text{-table}$ ($0,050 < 1,66$), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Desa. Berdasarkan hasil Analisa koefisien jalur dan p-values menunjukkan bahwa pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Desa ditunjukkan dengan perolehan p-values sebesar 0,050 ($0,050 < 1,66$) maka, perolehan nilai koefisien tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh positif yang signifikan dari variable Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Aparatur Desa (Y). Ketertolakan ini berarti tidak linier dengan artikel (Lubis, 2018) [8], (David Mc. Clelland, 2010) [6], (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016) dan (Moehariono, 2014) [9].

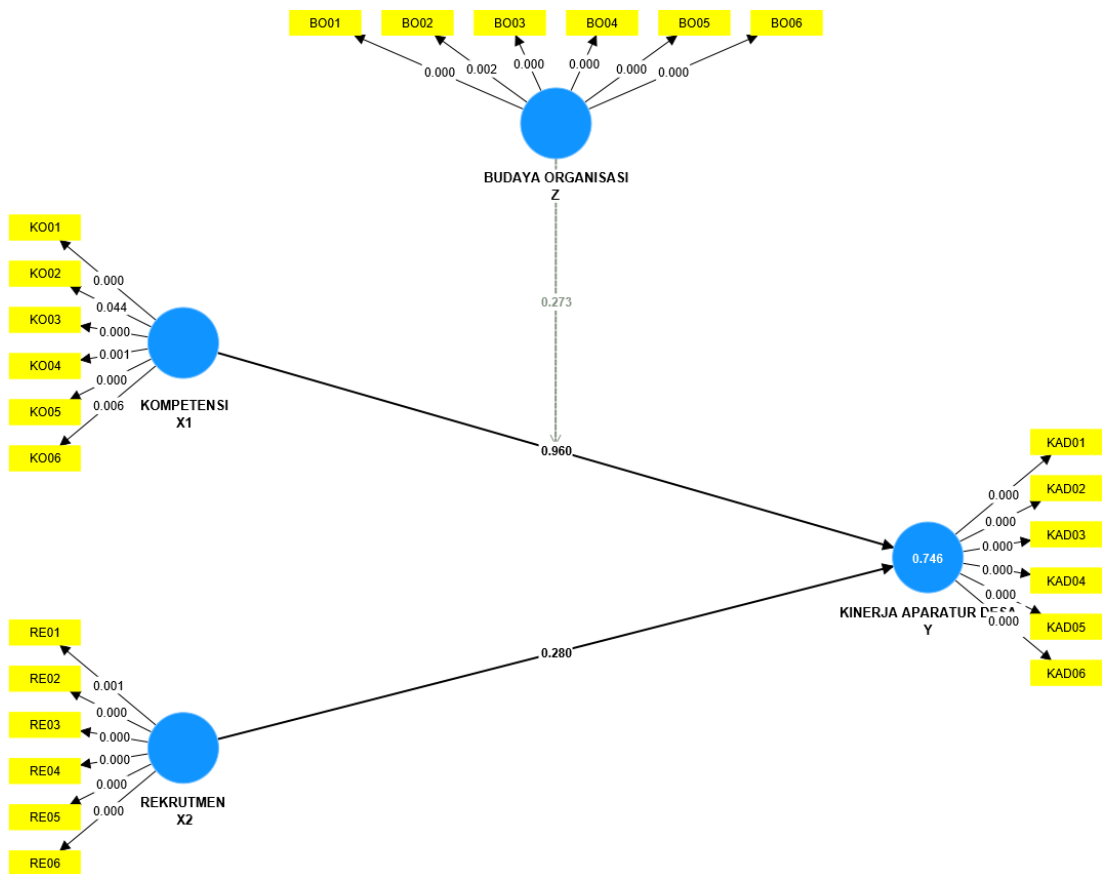
Uji Hipotesis 2

Nilai T-statistik Rekrutmen (X2) terhadap Kinerja Aparatur Desa (Y) yaitu sebesar 1,080 sedangkan T-table sebesar 1,66 artinya $T\text{-stats} < T\text{-table}$ ($1,080 < 1,66$) hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Aparatur Desa. Berdasarkan hasil Analisa koefisien jalur dan p-values menunjukkan bahwa pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja Aparatur Desa ditunjukkan dengan perolehan p-values sebesar 1,080 ($1,080 < 1,66$) maka, perolehan nilai koefisien tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh positif yang signifikan dari variable Rekrutmen (X2) terhadap Kinerja Aparatur Desa (Y). Ketertolakan ini berarti tidak linier dengan artikel (Gomes, 1995) [2], Yullyanti (2014) [10], (Kulkarni et al. 2022) [11], (Jouda et al. 2016) [3].

Uji Hipotesis 3

Nilai T-statistik Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Aparatur Desa (Y) yang dimoderasi dengan Budaya Organisasi (Z) yaitu sebesar 1,096 sedangkan T-tabel sebesar 1,66 artinya $T\text{-stats} < T\text{-table}$ ($1,096 < 1,66$), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Desa yang dimoderasi dengan Budaya Organisasi. Uraian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Desa dengan dimoderasi oleh Budaya Organisasi

ditolak. Ketertolakan ini berarti tidak linier dengan artikel (Wibowo, 2011) [12], Luthans (2002:122) [13], (Robbins, 1996) [14].



Gambar 2 Hasil Pengolahan Data

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Tingkat Kompetensi Aparatur Desa tidak dapat mendorong kualitas Kinerja Aparatur Desa Pasirsari karena kurangnya kedisiplinan dalam bekerja. 2) Tingkat Rekrutmen Aparatur Desa tidak dapat mendorong kualitas Kinerja Aparatur Desa Pasirsari karena kurangnya kualitas sumber daya manusia pada Desa Pasirsari. 3) Tingkat Budaya Organisasi Aparatur Desa tidak dapat mendorong kualitas Kinerja Aparatur Desa Pasirsari karena aparatur desa tidak terlalu mengikuti budaya kebiasaan yang ada pada Desa Pasirsari.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yeka Rohani G, Sudarmiani S, Prasetya Wibawa R, “Pengaruh Efektivitas Kinerja Aparatur Desa dan Pengelolaan Dana Desa Terhadap Kepuasan Publik di Desa Kertosari Kecamatan Geger Kabupaten Madiun”, Birokrasi Pancasila: Jurnal Pemerintahan, Pembangunan dan Inovasi Daerah, ISSN 2685-1571 (Online), Vol. 2, No. 2, Desember 2020, HAL 59-66 Tersedia Online: <http://jurnal.madiunkab.go.id/index.php/bp>
- [2] Luturmas Y, “PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL GRAND INNA MALIOBORO YOGYAKARTA”, Journal AdBisPower-STIA Saumlaki Vol. 1 No 1. Maret 2020ISSN : 2721-4346.
- [3] Ma;ruf Ammar A, “PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL GRAND INNA MALIOBORO YOGYAKARTA”, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/12168>, 2018.
- [4] Putri M, Supriyadi D, “Persepsi Masyarakat Mengenai Kinerja Aparat Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik di Kelurahan Bangunharjo Sewon Bantul”, Jurnal Citizenship, Vol. 4 No. 2, Januari 2015.
- [5] Lumempow V, Posumah H. J, Kolondam F. H, “EVALUASI KINERJA PEMERINTAH DESA DALAM MENJALANKAN TUGAS DAN FUNGSI (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan)”, ISSN 2338 –9613JAP No. 103Vol. VII 2021.
- [6] Palembang S, Rusydi M, Jusriadi E, “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MAKASSAR”, p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx Vol. 9, Nomor 1 | Januari – Juni, 2020 (2020).
- [7] Wardiana I, Hermanto S, “Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi”, Akuntabilitas (2019) 12(1) 129-144.
- [8] Saputra D, “PENGARUH KOMPETENSI APARATUR DESA, PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA DI KECAMATAN BANTUL”, <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/bitstream/handle/123456789/659/ANDI%20DWIYANTI%20MUSRIFAH.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- [9] Tjahyanti S, Chairunnisa N, “KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HUMAN RESOURCES AND FACILITY MANAGEMENT DIRECTORATE”, MEDIA BISNIS-P-ISSN: 2085 –3106Vol. 12, No. 2, September 2020, Hlm. 127-132 <http://jurnalsm.id/index.php/MB>.
- [10] Musrifah Dwiyantri A, “PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SE-KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”, <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/659>, 2021.
- [11] Kulkarni S, Yalamarti R, Dr. Sethumadhavan R, “IMPACT OF RECRUITMENT MARKETING ON EMPLOYMENT GENERATION”, International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science, 2022.
- [12] Yakup Y, “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.”, Perisai, Vol 1 (3), October 2017, 95-112. DOI Link: <http://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>.

[13] Risnawan W, Juliarso A, “BUDAYA ORGANISASI DALAM PEMERINTAH DESA”,
Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara-ISSN 2614-2945 Volume 7 Nomor 2, Bulan
Agustus Tahun 2020.

[14] Akbar M, Malik I, Mustari N, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAMUJU PROVINSI
SULAWESI BARAT”, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.

[15] Ariono I, “ANALISA PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KALIWIRO
WONOSOBO”, Jurnal PPKM III (2017) 254 -267.

https://ppid.kemhan.go.id/assets/attachments/20201001_37laporan-skm-2020-disatuin-ok.pdf