

Evaluasi motivasi kerja sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia desa

Kania Wulandari¹, Salsadilla Rihhadatul Aisy Putri Alamsyah²

Universitas Koperasi Indonesia

¹kania01wulandari@gmail.com, ²rapasalsadilla@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

10 Mei 2022

Disetujui :

15 Mei 2022

Dipublikasikan :

25 Mei 2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis potensi sumber daya manusia dan pengelolaannya dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di Desa Nagrak Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan adalah dengan metode kualitatif, dimana penerapannya adalah menggunakan data primer dengan mencari informasi langsung kepada narasumber dengan menggunakan wawancara beserta analisis data di lapangan model Miles and Huberman (reduksi data, penyajian data, verification). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Analisis Kinerja Kepala Desa, sudah cukup memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai hanya saja dalam hal pemberian tugas/ pekerjaan masih belum bisa adil. Serta secara umum kualitas SDM Perangkat Desa dalam mengelola Desa Nagrak cukup memadai namun sangat perlu untuk ditingkatkan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Sumber daya manusia, Kinerja Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the potential of human resources and their management in an effort to improve the performance of human resources in Nagrak Village, Pacet District, Bandung Regency. The method used is a qualitative method, where the application is to use primary data by seeking information directly from sources by using interviews and data analysis in the field using the Miles and Huberman model (data reduction, data presentation, verification). Based on the results of the analysis and discussion, it can be concluded that based on the Performance Analysis of the Village Head, it is sufficient to improve employee performance, only in terms of assigning tasks/jobs it is still not fair. And in general, the quality of Village Apparatus HR in managing Nagrak Village is quite adequate but really needs to be improved.

Keywords: Work Motivation, Human Resources, Human Resource Performance



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang bertingkah laku. Motivasi memiliki tiga komponen utama yaitu kebutuhan, kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara yang dimiliki dari yang diharapkan. Kedua dorongan, dorongan merupakan kegiatan mental untuk melakukan sesuatu. Dan yang ketiga tujuan, tujuan adalah hal yang ingin dicapai oleh individu. Adapun Motivasi Kerja menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Melihat pentingnya motivasi kerja bagi para pegawai desa, maka dalam hal ini desa perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan desa. meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hasibuan (2003, h 244) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang.

Organisasi yang maju adalah mereka yang menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Sehingga jika suatu organisasi ingin maju maka sumber daya manusia di organisasi tersebut harus dikembangkan (Kaswan, 2012).

Kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu tujuan yang diharapkan oleh setiap daerah tidak terkecuali bagi desa – desa. Berbagai upaya dirancang dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah semata – mata guna meningkatkan pertumbuhan bagi daerah itu sendiri dan diharapkan berdampak positif bagi kesejahteraan masyarakatnya. Namun nyatanya masih banyak masyarakat yang merasa bahwa aparat desa tidak memiliki peran dalam mensejahterakan masyarakatnya.

Desa Nagrak adalah sebuah desa yang terletak di kecamatan pacet kabupaten bandung, dengan luas wilayah 798 Ha dan jumlah penduduk mencapai 14.000 jiwa dengan letak geografis di kaki gunung rakutak. PEMDES nagrak di pimpin oleh Bapak Suparman sebagai Kepala Desa. Dengan luas wilayah dan banyak nya penduduk yang mencapai 14.000 jiwa menuntut para aparatur desa untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Dibawah kepemimpinan Bapak Suparman para aparatur desa nagrak dituntut untuk kerja keras, kerja ikhlas dan kerja cerdas.

Mengacu pada uraian di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “untuk melihat kinerja Sumber Daya Manusia di desa nagrak apakah sudah sesuai dengan visi misi desa tersebut.” Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Sumber Daya Manusia di desa nagrak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi Teknik penelitian yang dilakukan adalah menganalisis kinerja Sumber Daya Manusia di Desa Nagrak apakah sudah sesuai dengan visi misi desa tersebut. Jenis penelitian yang digunakannya adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati secara deskriptif (Gima Sugiana, 2008:13). Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif, maka memberikan telaah dan analisis kinerja sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat Desa Nagrak. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini melalui tahapan analisis Data di lapangan Model Miles and Huberman Yaitu analisis yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu dengan melakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas yaitu:

- a) Data Reduction (Reduksi Data) Reduksi Data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting.
- b) Data Display (Penyajian Data) Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dalam bentuk uraian singkat yang bersifat naratif.
- c) Conclusion Drawing/Verification dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kinerja kepala desa dalam mengelola Desa Nagrak

Selain dari keempat indikator kualitas SDM, kami juga melakukan penelitian mengenai kinerja kepala desa sudah sesuai atau tidaknya dalam menjalankan visi misinya. Setelah wawancara yang kami lakukan dalam pengeloaan desa sudah berjalan mengikuti visi misi. Dalam memotivasi kerja karyawan dan peningkatan kemampuan dan prestasi karyawan kepala desa telah melakukan beberapa cara diantaranya:

1. Kepala Desa telah dengan mendatangkan narasumber untuk peningkatan kapasitas perangkat desa untuk memenangkan Perlombaan Desa dan BBGRM.
2. Memberikan pelatihan sebagian perangkat desa untuk mengakomodir peternakan terpadu dan wisata edukasi.
3. Menyediakan lingkungan kerja yang baik.
4. Memberikan penghargaan/ reward terhadap karyawan yang berprestasi/ memiliki kinerja yang baik seperti memberikan uang tunai, piagam/ sertifikat, tasyakuran.

Dan beliau pun dalam membina hubungan yang baik dalam pekerjaan menerapkan sistem kekeluargaan dan keterbukaan, memberikan penghargaan dan reward serta ngobrol santai dan berisi. Hanya dalam memberikan tugas/ pekerjaan kepada karyawannya masih belum adil.

Analisis Kinerja knowledge Pegawai Desa di Desa Nagrak

Ployhart dan Moliterno (2011) mendefinisikan knowledge sebagai pemahaman akan data – data, proses dan fakta yang didapat lewat tingkat edukasi formal. Oleh karena itu dalam menganalisis kualitas SDM Pegawai Desa untuk indikator knowledge pada penelitian ini dilihat dari tingkat pendidikan Pegawai Desa di Desa Nagrak. Dari dokumen yang dikumpulkan oleh peneliti, tingkat pendidikan Pegawai Desa, mulai dari Kepala Desa, Sekretaris Desa dan jajarannya, cukup memadai. Mayoritas perangkat desa nagrak berpendidikan SMA, yaitu sekitar 86,7%, diikuti SMP dan S1 masing masing 6,7% dari keseluruhan Perangkat Desa Nagrak Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung. Dilihat dari total 15 orang perangkat desa terdapat 13 orang lulusan SMA, 1 orang lulusan SMP dan 1 orang Lulusan S-1. Ini memperlihatkan dari sisi knowledge perangkat desa cukup memadai.

Analisis skills Pegawai Desa di Desa Nagrak

Skills adalah kemampuan untuk mempelajari informasi tambahan yang didapat lewat pelatihan – pelatihan (Ployhart dan Moliterno, 2011). Dengan demikian, indikator skills ini dianalisis lewat apakah aparat Pemerintah Desa telah mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan menunjukkan masih banyak yang belum mendapatkan pelatihan. Hanya beberapa yang sudah mendapatkan pelatihan.

Analisis Experience Pegawai Desa di Desa Nagrak

Menurut Ployhart dan Moliterno (2011), experience merefleksikan kemampuan mentransfer pengetahuan yang didapat dari luar ke tempat individu tersebut bekerja dan dapat bervariasi sesuai dengan jumlah, waktu dan tipe pekerjaan yang ditekuni. Dengan demikian experience ini diukur dengan pengalaman kerja Pegawai Desa. Hasil wawancara dengan para informan menunjukkan bahwa sudah berpengalaman dan ada beberapa juga yang masih belum berpengalaman sehingga merasa pekerjaan yang diberikan berat.

Analisis Abilities Pegawai Desa di Desa Nagrak

Abilities sebagai kemampuan komprehensif, dimana individu yang memiliki tingkat abilities yang lebih tinggi akan mempelajari sesuatu lebih cepat, mendapat benefit yang lebih dari pengalaman dan mendapatkan pengetahuan lebih dalam (Ployhart dan Moliterno, 2011; Jensen, 1998). Abilities juga dinyatakan sebagai predictor paling kuat keberhasilan seseorang dalam pendidikan, kinerja pekerjaan, tingkat promosi, dan jumlah gaji (Carroll, 1993; Gottfredson, 1997; Jensen, 1998; Schmidt & Hunter, 1998). Dibandingkan dengan ketiga indikator kualitas SDM sebelumnya (knowledge, skills, dan experience), indikator Abilities merupakan kemampuan yang stabil dan tidak akan dipengaruhi oleh tambahan pendidikan maupun pengalaman (Ployhart dan Moliterno, 2011). Oleh karena itu, indikator abilities diukur dari kemampuan komprehensif Perangkat Desa dalam mengelola desa. Selain itu, prestasi yang dicapai dan kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan mereka juga digunakan untuk mengukur indikator abilities. Karena cakupan abilities lebih komprehensif dibandingkan dengan ketiga indikator sebelumnya. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan terlihat bahwa tingkat abilities cukup memadai. Hanya saja dikarenakan regulasi yang sering berubah – ubah menjadi penghambat dalam mengelola pekerjaannya.

Pembahasan

Dari hasil analisis empat indikator kualitas SDM, yakni knowledge, skills, experience dan abilities, serta analisis kinerja kepala desa yang diuraikan di atas, terlihat bahwa secara umum kualitas SDM Perangkat Desa dalam mengelola desa cukup memadai namun sangat perlu untuk ditingkatkan. dalam knowledge Pegawai Desa yang didominasi oleh lulusan SMA. Sedangkan dari indikator skills, ditemukan bahwa masih perlu pemahaman lebih dalam mengenai pengelolaan desanya untuk meningkatkan kemampuan perangkat desanya. Untuk indikator experience memperlihatkan bahwa pengalaman dari beberapa pegawai sudah cukup memadai. berdasarkan hasil analisis indikator abilities juga beberapa pegawai sudah cukup memadai hanya masih merasa pekerjaannya terasa berat karena regulasi yang sering berubah – ubah. Serta untuk analisis kinerja kepala desa sudah cukup memotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai hanya saja dalam hal pemberian tugas/pekerjaan masih belum bisa adil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu berdasarkan Analisis Kinerja Kepala Desa, sudah cukup memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai hanya saja dalam hal pemberian tugas/ pekerjaan masih belum bisa adil. Secara umum kualitas SDM Perangkat Desa dalam mengelola Desa Nagrak cukup memadai namun sangat perlu untuk ditingkatkan. Berdasarkan indikator knowledge, tingkat pendidikan Perangkat Desa mayoritas lulusan SMA. Berdasarkan indikator skills, ditemukan bahwa masih banyak perangkat desa yang belum mengikuti pelatihan. Walaupun ada beberapa yang mengikuti namun masih perlu pemahaman lebih dalam mengenai pengelolaan desanya untuk meningkatkan kemampuan/ kinerja perangkat desanya. Berdasarkan indikator experience memperlihatkan bahwa pengalaman dari beberapa pegawai sudah cukup memadai. Berdasarkan indikator abilities juga beberapa pegawai sudah cukup memadai hanya masih merasa pekerjaannya terasa berat karena regulasi yang sering berubah – ubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, K. (2015) ‘Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)’, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), p. 85849.
- Chi, Y. *et al.* (2017) ‘Stenosis detection and quantification on cardiac CTCA using panoramic MIP of coronary arteries’, *Proceedings of the Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society, EMBS*, pp. 4191–4194. doi:10.1109/EMBC.2017.8037780.
- Daramista, D.I.D. (2005) ‘Analisis potensi sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat di desa daramista’, pp. 50–57.
- Farisi, S., Irnawati, J. and Fahmi, M. (2020) ‘Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau’, *Jurnal Humaniora*, 4(1), pp. 15–33.
- Gunawan, A., Sucipto, I. and Suryadi (2020) ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi’, *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), pp. 1–12.
- Jember, U.M., Jember, U.M. and Jember, K. (2018) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Di’, x(x), pp. 1–11.
- Jufrizen (2018) ‘Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, pp. 405–424.
- Laksmiana, j. L., D.A. (2015) ‘Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Manado’, *Jurnal EMBA*, 3(3), pp. 522–532.
- Mangindaan, J. V. and Manossoh, H. (2018) ‘Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Di Kecamatan Tabukan Utara Kab. Kepulauan Sangihe’, *Jurnal Lppm Bidang EkoSosBudKum*, 4(1), pp. 35–49. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/24105>.
- Setyo, R. a. S. (2017) ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bursa Efek Indonesia.’, *International Review of Management and Marketing*, 7(3), pp. 342–348.