

**PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KANTOR DESA CILEBUT KABUPATEN BOGOR,
JAWA BARAT)**

Dedi Muliadi¹; Wahyu Leman²

Program Studi Bisnis dan Manajemen Buddha, STAB Nalanda^{1,2}

Email : dedimuliadi@nalanda.ac.id¹; lemanwahyu@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Cilebut, Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Sampel sebanyak 20 responden. Hasil analisis kualitas sumber daya manusia dan motivasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan korelasi $R = 0,861$. Hasil regresi koefisien determinasi 0,731 atau 73,1%. Hasil uji t hipotesis simultan dengan $F_{hitung} = 67,550 > F_{tabel} = 320$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cilebut, Kabupaten Bogor.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia; Motivasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study aims to determine how much influence the quality management of human resources and motivation on employee performance at Kantor Desa Cilebut, Bogor Regional. This research was conducted with a qualitative approach. The sampel were 20 respondents. The results of the analysis of the quality of human resources and motivation show that there is a significant relationship to employee performance, this is indicated by the results of the calculation of the correlation $R = 0,861$. Regression results of the adjusted determination coefficient of 0,731 or 73,1%. Simultaneous t-test results with $F_{hitung} = 67,550 > F_{tabel} = 320$, the H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is a significant relationship between the quality of human resources and motivation show that there is a significant relationship to employee performance. From these results it can be concluded that the quality of human resources and motivation will improve employee performance Kantor Desa Cilebut, Bogor Regional.

Keywords : Quality of Human Resources; Motivation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Dipang, 2013). Pada hakikatnya, sumber daya manusia

berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Atmaja, 2018; Huzain, 2021).

Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*) (Gunawan et al., 2021; Sunarto, 2020). Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka (Asyahry, 2020; Nurjaman et al., 2020; Oyinlola et al., 2020).

Kemudian dipaparkan oleh M. Dawam Rahardjo (2010) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas (Aryani, 2019; Sinambela, 2021). Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang. Pengertian yang dikemukakan oleh Selo Sumarjan (2009) yang dikutip oleh Sudarwan Danim (2012) bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia yang kita inginkan dibedah atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman (Siregar et al., 2020; Rihardi, 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain (Hanafi, 2020; Flores et al., 2020). Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut (Mustopa et al., 2021; Popkova & Sergi, 2020). Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya (Hendriyaldi & Mailindra, 2019; Sima et al., 2020). Motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. (Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., 2013:83)

Menurut Farida & Hartono (2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; c) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan; d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan; e) Mengefektifkan pengadaan karyawan; f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; dan i) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Desa Cilebut, Kabupaten Bogor, Jawa Barat?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Desa Cilebut, Kabupaten Bogor, Jawa Barat
3. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap Pada Kantor Desa Cilebut, Kabupaten Bogor, Jawa Barat?

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi semua karyawan di Kantor Desa Cilebut ± sebanyak 20 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2006), menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang diambil semua. Maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 20 karyawan dari 20 orang populasi di Kantor Desa Cilebut, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Cara Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Kuisisioner/angket

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Cilebut, Kabupaten Bogor, Jawa Barat pada tanggal 1 – 5 Februari 2023, beralamat di Jl. Raya Cilebut, Kabupaten Bogor Jawa Barat.

Metode Analisis Data Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian agar instrumen penelitian tersebut dapat memberikan hasil-hasil yang sesuai dengan menghitung korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien pada r hitung tersebut lebih kecil dari r table (r hitung < r table), maka butir tersebut tidak memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistik uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujian :

1. Jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 maka variabel tersebut reliabel.

2. Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu jenis teknik analisis data dalam uji asumsi klasik. Uji ini juga merupakan salah satu penentu kualitas data yang baik sebelum masuk ke dalam teknik analisis data selanjutnya. Ketika peneliti sudah memutuskan untuk melakukan uji normalitas maka bisa dipastikan peneliti mengikuti teknik analisis data statistik parametrik.

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dalam penelitian ini digunakan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar keputusannya adalah berdasarkan probabilitas yaitu :

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk memastikan kelompok-kelompok yang dibandingkan merupakan kelompok-kelompok yang homogen. Dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik tes-F yang membandingkan variansi besar dengan variansi kecil. Menurut Sugiyono (2015) untuk mengetahui varian kedua sampel homogen atau tidaknya, perlu diuji homogenitasnya terlebih dahulu.

Uji Linearitas

Menurut (Sugiyono, 2017) salah satu asumsi dari analisis regresi yaitu linearitas. Pengujian ini untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak, jika tidak maka analisis regresi tidak dapat dilakukan.

Analisis Regresi

Analisis regresi sederhana adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan antara variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Rumus : $Y = a + bX$ Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f).. Uji f (analisis simultan) untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Uji t (analisis parsial) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} . Hasil pengujian Validitas disajikan dalam tabel 1.

Dari tabel 1, dapat dibandingkan pada hitung $> r$ tabel yaitu pada signifikan 95% kolom Corrected Item – Total Correlation ($\alpha = 0,05$) dan $n = 20$ diperoleh r tabel = (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari 0,273 maka dapat dikatakan bahwa suatu pengujian validitas, bahwa keseluruhan instrumen adalah valid dan ketika r hitung item variabel penelitian mempunyai $r < r$ tabel adalah invalid.

Dari tabel 2, dapat dibandingkan pada hitung $> r$ tabel yaitu pada signifikan 95% kolom Corrected Item – Total Correlation ($\alpha = 0,05$) dan $n = 20$ diperoleh r tabel = (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari 0,273 maka dapat dikatakan bahwa suatu pengujian validitas, bahwa keseluruhan instrumen adalah valid dan ketika r hitung item variabel penelitian mempunyai $r < r$ tabel adalah invalid.

Dari tabel 3, dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item – Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu pada signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 50$ diperoleh r tabel = 0,273 maka dapat dikatakan keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi dapat diketahui bahwa persamaan regresi adalah :

$$Y = 7,654 + 0,046 X1 + 0,871 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien kualitas sumber daya manusia ($X1$) = 0,046 yang artinya variabel $X1$ berpengaruh positif. Nilai koefisien Motivasi ($X2$) = 0,871 yang artinya variabel $X2$ berpengaruh positif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini dapat disajikan dalam beberapa poin berikut: 1) Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,589$ terletak pada interval (0,40 – 0,599); 2) Motivasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R =$ Hasil perhitungan di atas, $R = 0,861$ terletak pada interval (0,80 – 1,000); dan 3) Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi pada Kantor Desa Cilebut, Kabupaten Bogor, Jawa Barat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil

perhitungan koefisien korelasi $R = 0,861$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) dan X2 persepsi terhadap (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Aryani, R. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 378-387.
- Ashary, L. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas karyawan industri kuliner di kabupaten jember. *Growth*, 17(2), 32-51.
- Atmaja, H. E. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekomendasi*, 2(1), 288820.
- Danim. (1996). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management*. Pearson Educación.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Flores, E., Xu, X., & Lu, Y. (2020). Human Capital 4.0: a workforce competence typology for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(4), 687-703.
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Hanafi, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(1), 31-44.
- Hendriyadi, H., & Mailindra, W. (2019). Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 344-351.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *OSF Preprints. November*, 21.
- Jones, G. R., George, J. M., & Hill, C. W. (2000). *Contemporary management*. Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mustopa, R., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166-174.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82.

- Oyinlola, M. A., Adedeji, A. A., & Bolarinwa, M. O. (2020). Exploring the nexus among natural resource rents, human capital and industrial development in the SSA region. *Economic Change and Restructuring*, 53, 87-111.
- Popkova, E. G., & Sergi, B. S. (2020). Human capital and AI in industry 4.0. Convergence and divergence in social entrepreneurship in Russia. *Journal of Intellectual Capital*.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10-20.
- Sima, V., Gheorghe, I. G., Subić, J., & Nancu, D. (2020). Influences of the industry 4.0 revolution on the human capital development and consumer behavior: A systematic review. *Sustainability*, 12(10), 4035.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., (2013), Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank BRI Se-Kota Bandung, *Jurnal SAINS*. 5(2), 82-99. <https://www.researchgate.net/publication/308784626>

TABEL

Tabel 1. Uji Validitas terhadap Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)
Item-Total Statistics

No.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	KET
X1.1	39.06	7.241	.533	.807	Valid
X1.2	39.06	7.445	.450	.816	Valid
X1.3	39.16	7.035	.675	.793	Valid
X1.4	39.16	7.688	.391	.821	Valid
X1.5	39.08	7.749	.336	.827	Valid
X1.6	39.16	7.892	.308	.829	Valid
X1.7	39.10	6.990	.656	.794	Valid
X1.8	39.14	7.062	.648	.795	Valid
X1.9	39.08	7.136	.584	.801	Valid
X1.10	39.16	7.892	.308	.829	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Terhadap Motivasi (X2)
Item-Total Statistics

No.	Scale Mean if Alpha Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's it item Deleted	KET
X2.1	39.3000	11.602	.829	.911	Valid
X2.2	39.3800	11.710	.877	.910	Valid
X2.3	39.2400	11.737	.746	.915	Valid
X2.4	39.2400	12.064	.581	.925	Valid
X2.5	39.3200	11.651	.748	.915	Valid

X2.6	39.2400	11.819	.720	.917	Valid
X2.7	39.1600	11.933	.661	.920	Valid
X2.8	39.2400	12.145	.614	.922	Valid
X2.9	39.3200	11.651	.748	.915	Valid
X2.10	39.1400	11.960	.651	.920	Valid

Tabel 3. Uji Validitas terhadap Kinerja Karyawan (X)
Item-Total Statistics

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	KET
X1.1	39.3000	11.602	.829	.911	Valid
X1.2	39.3800	11.710	.877	.910	Valid
X1.3	39.2400	11.737	.746	.915	Valid
X1.4	39.2400	12.064	.581	.925	Valid
X1.5	39.3200	11.651	.748	.915	Valid
X1.6	39.2400	11.819	.720	.917	Valid
X1.7	39.1600	11.933	.661	.920	Valid
X1.8	39.2400	12.145	.614	.922	Valid
X1.9	39.1400	11.960	.651	.920	Valid
X1.10	39.3200	11.691	.735	.916	Valid