

Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa

Muhammad Hengki Setiawan
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa/ Yogyakarta/Indonesia
hengkysetiawan797@gmail.com

Faktor Yang
Mempengaruhi
Produktifitas
Kerja Pada
Badan Usaha
Milik Desa

ABSTRACT

Purpose of this article: This study aims to determine the factors that affect work productivity in BUMDes, Panggung Lestari Village, Panggunharjo Village, Sewon District, Bantul Regency.

Methodology: The method in this research is accidental sampling.

Result: The results of this research can be used to measure the criteria, work fairness assessment, work productive motivation.

Keywords: job fairness assessment, motivation, work criteria, and work productivity.

Received July
Revised August
Accepted August
12/08/2022

ABSTRAK

Tujuan Artikel: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi produktivitas di BUMDes, Desa Panggung Lestari, Desa Panggunharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul.

Metodologi: Metode penelitian ini adalah accidental sampling.

Hasil: Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk mengukur kriteria, penilaian keadilan kerja, motivasi produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kriteria Kerja, Motivasi, Penilaian Keadilan Kerja, Produktivitas Kerja.

1. Latar Belakang

Kementrian Desa memberikan terobosan dengan membuat Program Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang di harapkan mampu memberikan solusi bagi warga masyarakat yang memiliki usaha agar usaha yang di miliki masyarakat dapat membantu menopang perekonomian negara. Fenomena pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Panggung Lestari saat ini masih belum maksimal dalam peningkatan produktifitas kerjanya, untuk memajukan perekonomian warga masyarakat Desa Panggunharjo itu sendiri, sehingga proses pengembangan peningkatan ekonomi masyarakat kurang merata. Lee, Kim, & Kim (2013) saat ini perubahan yang di alami organisasi sangatlah berpengaruh pesat dalam perkembangan organisasi, salah satu pendorong perkembangan organisasi adalah dengan peningkatan kemampuan inovasi dan fleksibilitas karyawan terhadap organisasi, dengan demikian organisasi harus mengubah sikap dan perilaku karyawan yang memiliki karakter egoistik. Sistem Penilaian Kinerja (Performance Appraisal System/PAS) menurut Monnier (2011) dalam Zafar & Anam (2018) dirancang sebagai alat manajemen yang ditujukan untuk mengevaluasi kinerja individu dan menjadi dasar untuk tindak lanjut yang berdasarkan evaluasi tersebut guna peningkatan karir Untuk memastikan keadilan, legalitas, dan efektivitas penilaian kinerja, serta untuk menghindari kebingungan tentang penilaian kinerja, banyak perusahaan atau organisasi melakukan proses evaluasi dan pemberian umpan balik (feedback). Proses evaluasi kerja dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi kriteria kinerja yang menentukan perilaku, sikap, dan hasil yang diharapkan dari karyawan yang kemudian dikembangkan menjadi instrumen pengukur kriteria untuk mengevaluasi karyawan. Dari hasil evaluasi itulah perusahaan atau organisasi bisa memberikan umpan balik yang berisi informasi tentang hasil evaluasi karyawan, yang bermanfaat untuk mengoreksi kekurangan dan memotivasi karyawan ke tingkat kinerja yang lebih tinggi (Dipboye, 2018).

Selain dengan cara identifikasi kriteria kinerja, penilaian kinerja juga bisa dilakukan dengan mencocokkan deskripsi pekerjaan/uraian tugas sebagai kriteria untuk menguraikan ekspektasi kinerja bagi karyawan. Mencocokkan deskripsi pekerjaan/uraian tugas dengan ekspektasi kinerja ini merupakan bagian dari standar penilaian yang direkomendasikan oleh Society for Human Resource Management (SHRM) tahun 2014. Demikian untuk karyawan BUMDesa Panggung Lestari, Desa Panggunharjo. Penulis mencoba melakukan sebuah penelitian mengenai bagaimana karyawan yang ada di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Panggung Lestari dapat menjadi karyawan yang juga memiliki produktifitas kerja yang tinggi terhadap Organisasi, dengan melihat kriteria kinerja dan diskripsi pekerjaan melalui penilaian keadilan kinerja dan motivasi dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

Journal of Business and
Digital Economic
Publishing August 2022

Tinjauan Pustaka

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Cascio (1998) adalah produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan di atas, Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan

produktivitas kerja adalah performance appraisal atau penilaian kinerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya (Cascio, 1998).

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah tinjauan dan diskusi kinerja karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian tersebut didasarkan pada hasil yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya, bukan pada karakteristik kepribadian karyawan. Penilaian kinerja ini berorientasi pada proses, sedangkan metode dan penilaian yang obyektif berkaitan dengan pekerjaan dan potensi karyawan. Penilaian kinerja memiliki manfaat potensial tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga untuk supervisor dan manajemen secara umum (Adofo, 2011). Penilaian kinerja juga dapat didefinisikan sebagai proses pengukuran dan pencatatan kinerja karyawan untuk membuat evaluasi dan keputusan yang berkaitan dengan karyawan. Ini menunjukkan bagaimana produktivitas karyawan dan apakah ia dapat terus memberikan hasil yang sejalan dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah bagian penting dari proses manajemen sumber daya manusia yang membantu dalam mengambil keputusan penting dengan mengacu pada karyawan dan organisasi yang efektif. Penilaian kinerja setiap perusahaan atau organisasi dilakukan dengan cara yang berbeda-beda (Zafar & Anam, 2018).

c. Budaya organisasi

Puspitasari (2019) mendefinisikan motivasi sebagai salah satu daya perangsang atau dorongan yang terdapat dalam diri seorang individu untuk melakukan suatu guna mencapai tujuan tertentu atau tujuan yang di inginkan. Kurniawan & Hutami (2019) Memberikan penghargaan tinggi dan pengakuan akan dapat meningkatkan produktivitas dari karyawannya, manajemen penghargaan perlu dilakukan karena pada umumnya organisasi mengalami dana terbatas dibandingkan dengan perusahaan besar. Penelitian di masa depan perlu menganalisis efektivitas formulir hadiah dalam menciptakan peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Manajemen harus memberdayakan semua karyawan dengan memberikan sistem penghargaan dan penghargaan yang adil dan wajar. Selain itu, semua karyawan harus mengetahui dan memahami sistem penghargaan dan penghargaan dengan jelas dan tepat. Sehingga, seorang karyawan tidak merasakan tipu perasaan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, ini akan meningkatkan keterlibatan kerja mereka menjadi kinerja tugas yang lebih baik daripada sebelumnya.

d. Kriteria Kinerja

Terdapat delapan kriteria menurut Campbell, McCloy, Oppler, & Sager (1993) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Dalam catatan tidak semua komponen kriteria ini ditemukan dalam setiap pekerjaan. Sebaliknya, mereka berfungsi sebagai komponen dari struktur kriteria laten yang luas pekerjaan mana yang bisa dibandingkan. Kriteria-kriteria tersebut di antaranya: kinerja teknis, komunikasi, inisiatif, ketekunan dan usaha, perilaku kerja yang kontraproduktif, memfasilitasi kinerja rekan dan tim, kepemimpinan hierarkis, kinerja manajemen, dan kinerja anggota tim.

2. Metode

Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi populasi dalam adalah seluruh karyawan BUMDes Panggung Lestari, Desa Panggungharjo dengan jumlah 103 Karyawan. Sampel dalam penelitian ini 82 karyawan yang bekerja pada BUMDes Panggung Lestari Desa Panggungharjo, dengan teknik accidental sampling, menggunakan instrumen kuesioner. Metode yang di gunakan mengguankan metode slovin dan analisis data menggunakan uji sobel tes.

3. Hasil Penelitian / Pembahasan

Hasil uji validitas menunjukkan nilai corrected item-total correlation > dari r-table (0.1161) atau valid. Data variabel dalam penelitian ini telah diuji dan memiliki nilai reliabilitas yang baik dengan taraf signifikansi 5% dan cronbach's alpha based on std. > 0,06. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki (62,2%). Mayoritas responden berumur 20 tahun - 30 tahun (39,0%) . Mayoritas responden berpendidikan SLTA/Sedrajad (36,6%). Sebanyak (80,5%) responden menyatakan pekerjaannya menuntut kreatifitas tinggi.

Hasil uji Kolmogorov-smirnov Z regresi pertama adalah sebesar 0,157 dengan Asymp.sig. (2-tailed) 0,075, uji Kolmogorov-smirnov Z regresi kedua adalah sebesar 0,189 dengan Asymp.sig. (2-tailed) 0,189, Hasil uji kolmogrof-smirnof Z regresi ke tiga adalah sebesar 0.098 dengan 0.200. Hasil uji glajser regresi pertama menunjukkan nilai sig. kriteria kerja terhadap penilaian keadilan kinerjn (0,673), uji regresi ke dua nilai sig. kriteria kerja terhadap motivasi (0,232), dan regresi ketiga menunjukkan nilai sig. penilaian keadilan kerja terhadap produktifitas kerja (0,980), motivasi terhadap produktivitas kerja (0,548), kriteria kerja terhadap produktifitas kerja (0,546) > 0,05 atau tidak signifikan yang artinya tidak ada heterokedastisitas pada model regresi. Hasil uji multikoloniaritas menunjukkan nilai tolerance dari regresi pertama kriteria kerja terhadap produktifitas kerja (0,990), uji multikoloniaritas menunjukkan nilai tolerance dari kriteria kerja terhadap motivasi (0,890), uji multikoloniaritas regresi ke tidak menunjukkan nilai tolerance dari regresi ke tiga penilaian keadilan kerja (0,577), motivasi (0,909), kriteria kerja (0,568) > 0,10 < 10 yang artinya tidak ada multikoloniaritas.

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 menunjukkan H1, di terima dengan nilai probabilitas 0,003 H2 dengan nilai probabilotas 0,003 H3 diterima dengan nilai probabilitas 0,006. Hasil pengujian H4 menunjukkan signifikan dengan nilai probabilitas 0,006, H5 di terima dengan nilai probabilitas 0,003. Sedangkan Hipotesis 6 dengan uji sobel tes dengan nilai one-tailed probability sebesar 0.015 < dari 0.05, H7 dengan uji sobel tes dengan nilai one-tailed probability sebesar 0.003 < dari 0.05, sehingga variabel penilaian keadilan kinerja berpengaruh sebagai intervening antara kriteria kerja dengan produktifitas kerja, begitu juga Motivasi berpengaruh sebagai variabel intervening antara kriteria kerja dengan produktifitas kerja.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengaruh kriteria kinerja terhadap penilaian keadilan kinerja karyawan BUMDes Panggung Lestari. Terdapat delapan kriteria menurut Campbell, McCloy, Oppler, & Sager (1993) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Dalam catatan tidak semua komponen kriteria ini ditemukan dalam setiap pekerjaan. Sebaliknya, mereka berfungsi sebagai komponen dari struktur kriteria laten yang luas pekerjaan mana yang bisa dibandingkan. Kriteria-kriteria tersebut di antaranya: kinerja teknis, komunikasi, inisiatif, ketekunan dan usaha, perilaku kerja yang kontraproduktif, memfasilitasi kinerja rekan dan tim, kepemimpinan hierarkis, kinerja manajemen, dan kinerja anggota tim. penilaian kinerja juga bisa dilakukan dengan mencocokkan deskripsi pekerjaan/uraian tugas sebagai kriteria untuk menguraikan ekspektasi kinerja bagi karyawan. Mencocokkan deskripsi pekerjaan/uraian tugas dengan ekspektasi kinerja ini merupakan bagian dari standar penilaian yang direkomendasikan oleh Society for Human Resource Management (SHRM) tahun 2014.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kriteria kinerja terhadap Motivasi karyawan BUMDes Panggung Lestari. Terdapat delapan kriteria menurut Campbell, McCloy, Oppler, & Sager (1993) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Dalam catatan tidak semua komponen kriteria ini ditemukan dalam setiap pekerjaan. Sebaliknya, mereka berfungsi sebagai komponen dari struktur kriteria laten yang luas pekerjaan mana yang bisa dibandingkan. Kriteria-kriteria tersebut di antaranya: kinerja teknis, komunikasi, inisiatif, ketekunan dan usaha, perilaku kerja yang kontraproduktif, memfasilitasi kinerja rekan dan tim, kepemimpinan hierarkis, kinerja manajemen, dan kinerja anggota tim. motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memepengaruhi individu untuk melakukan hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Satriadi, 2017).

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan penilaian keadilan kinerja terhadap Produktifitas karyawan BUMDes Panggung Lestari. Sistem Penilaian Kinerja (Performance Appraisal System/PAS) menurut Monnier (2011) dalam Zafar & Anam (2018) dirancang sebagai alat manajemen yang ditujukan untuk mengevaluasi kinerja individu dan menjadi dasar untuk tindak lanjut yang berdasarkan evaluasi tersebut guna peningkatan karir. Produktivitas kinerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. motivasi serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk melakukan hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Satriadi, 2017). Sedangkan Produktivitas kinerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Sarwani et al., 2020). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah motivasi (Saleh & Utomo, 2018). Sepertimana dalam penelitian yang di kemukakan oleh (Sutanto, 2014) dan (Dotulong & Assagaf, 2015) bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kinerja.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap produktifitas kerja Badan Usaha Miliki Desa (BUMDes) Panggung Lestari. motivasi serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk melakukan hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Satriadi, 2017). Sedangkan Produktivitas kinerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Sarwani et al., 2020). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah motivasi (Saleh & Utomo, 2018). Sepertimana dalam penelitian yang di kemukakan oleh (Sutanto, 2014) dan (Dotulong & Assagaf, 2015) bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kinerja.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan terdapat tidak pengaruh yang positif dan signifikan kriteria kerja terhadap produktifitas kerja karyawan BUMDes Panggung Lestari. Kriteria-kriteria tersebut di antaranya: kinerja teknis, komunikasi, inisiatif, ketekunan dan usaha, perilaku kerja yang kontraproduktif, memfasilitasi kinerja rekan dan tim, kepemimpinan hierarkis, kinerja manajemen, dan kinerja anggota tim. Produktivitas kinerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kriteria kinerja terhadap Produktifitas kerja dengan penilaian keadilan kinerja sebagai variabel intervening karyawan BUMDes Panggung Lestari. dibuktikan dengan olah data menggunakan Sobel Tes dengan nilai one-tailed probability sebesar $0.013 < \text{dari } 0.05$ sehingga dapat disimpulkan penilaian keadilan kinerja dapat memediasi kriteria kinerja terhadap Produktifitas kerja.

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Kriteria kinerja terhadap Produktifitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening karyawan BUMDes Panggung Lestari. Dengan demikian Motivasi dapat memediasi kriteria kerja terhadap Produktifitas kerja dibuktikan dengan olah data menggunakan Sobel Tes dengan nilai one-tailed probability sebesar $0.020 > \text{dari } 0.05$ sehingga dapat disimpulkan Motivasi dapat memediasi kriteria kerja terhadap produktifitas kerja.

Kesimpulan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kriteria kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian keadilan kinerja, kriteria kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi, penilaian keadilan kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, Kriteria tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, penilaian keadilan kinerja dapat memediasi kriteria kinerja terhadap produktifitas kerja, Motivasi dapat memediasi kriteria kerja terhadap produktifitas kerja.

Faktor Yang
Mepengaruhi
Produktifitas
Kerja Pada
Badan Usaha
Milik Desa

REFERENCES

- Kurniawan, I. S., & Hutami, L. T. H. (2019). The Mediation of Job Engagement to Rewards and Recognition toward Organizational Citizenship Behavior and Task Performance. 86(Icobame 2018), 48–52. <https://doi.org/10.2991/icobame-18.2019.10>
- Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5(1), 54.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. *Ekobis*, 20(1), 73–84.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13(1982), 290. <https://doi.org/10.2307/270723>