

MANAJEMEN DAKWAH

Membangun Profesionalisme Manajemen Dakwah

Vol. 3, No. 2, Juli - Desember 2017

MITRA BESTARI

Achmad Tohirin (*Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*)
Alimatul Qibtiyah (*UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta*)
Heru Kurnianto Tjahjono (*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*)
Imas Maesaroh (*UIN Sunan Ampel, Surabaya*)
Mohammad Nuh (*Universitas Branyajaya, Malang*)
Okrisal Eka Putra (*UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta*)

PEMIMPIN REDAKSI

Andy Dermawan

SEKRETARIS REDAKSI

Bayu Mitra A. Kusuma

DEWAN REDAKSI

M. Rosyid Ridla; Aris Risdiana; Munif Solikhlan
Achmad Muhammad; Nurmahni

ADMINISTRASI DAN DISTRIBUSI

Tejawati

ALAMAT REDAKSI

Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Kampus Timur
Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta 55281, Telp. (0274) 515856
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/JMD>

Jurnal MD Terindeks oleh



Jurnal MD menerima tulisan mengenai hasil pemikiran dan hasil penelitian di bidang kajian Manajemen, Manajemen Dakwah dan Studi Islam. Naskah harus asli (belum pernah dipublikasikan) dan ditulis menggunakan bahasa Indonesia dengan menggunakan kaidah penulisan karya ilmiah; efektif, efisien, akademis dan dapat dipertanggungjawabkan. Naskah diketik dengan huruf Times New Roman, ukuran 12 pts, dengan spasi 1,5 spasi, dicetak pada kertas kuarto (A4) sepanjang maksimum 25 halaman (include Daftar Pustaka), dan diserahkan dalam bentuk print-out sebanyak 3 eksemplar beserta filenya. Berkas (file) dibuat dengan Microsoft Word (ekstensi RTF)

PENGANTAR EDITOR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga Jurnal Manajemen Dakwah (Jurnal MD) Volume 3 Nomor 2 Tahun 2017 ini dapat diterbitkan. Sejak edisi sebelumnya Jurnal MD telah mengalami beberapa perubahan baik pada struktur tim editor, layout, serta kelengkapan tampilan dengan tujuan peningkatan kualitas jurnal. Pada edisi ini, Jurnal MD tersusun dari tujuh manuskrip hasil penelitian lapangan dan literer dari para penulis yang berasal dari beberapa perguruan tinggi baik dalam maupun luar negeri. Sebagai Jurnal yang mengkaji tentang manajemen dakwah (kombinasi ilmu dakwah dan manajemen), maka konten dari Jurnal MD edisi ini akan dimulai dari ilmu dakwah yang bersifat doktrinal.

Pada manuskrip yang pertama, Sawyer M. French dari The George Washington University mengemukakan bahwa dalam konteks budaya dan politik Amerika, dakwah yang terlalu vulgar akan menjadi kontraproduktif sehingga memerlukan analisis sosial budaya yang sesuai dan adaptif. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian manuskrip kedua dari Cintami Fatmawati dari IAIN Pekalongan yang menjelaskan bahwa seorang pendakwah harus memiliki kepribadian yang baik dan gaya yang adaptif sehingga dapat memacu kesadaran mad'u untuk mencapai tujuan dakwah yang optimal. Setelah membahas dakwah yang bersifat doktrinal, maka selanjutnya jurnal ini beralih membahas dakwah yang lebih menekankan pada transformasi sosial umat.

Manuskrip ketiga karya Retnayu Prasetyanti dari STIA Lembaga Administrasi Negara Jakarta dan Dodi Faedlulloh dari Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta menjelaskan bahwa jabatan telah menjadi komoditas yang selalu diperebutkan oleh manusia meski esensinya adalah amanah untuk melayani rakyat atau umat. Oleh karena itu manajemen pelayanan publik harus didasarkan pada semangat ketulusan dan religiusitas. Dakwah transformatif tidak hanya pada tataran birokrasi, tapi juga mencakup di sektor ekonomi. Manuskrip keempat karya Netta Agusti dari IAIN Imam Bonjol Padang mengemukakan bahwa asuransi syariah (takaful) mampu menetralsisir pertentangan konsep yang ada pada asuransi konvensional dimana risiko ditanggung oleh seluruh peserta asuransi dan hal ini menjadi ciri khas asuransi syariah.

Dakwah transformatif di berbagai lini kehidupan tersebut tentu tidak akan berjalan mulus tanpa disertai sumber daya manusia yang berkualitas dan motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut senada dengan manuskrip kelima dalam jurnal ini karya Andhika Wahyudiono dari Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi yang menyatakan bahwa di Kecamatan Wongsorejo Banyuwangi, sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap dinamika kinerja baik secara parsial maupun simultan. Hal senada juga menjadi temuan utama manuskrip keenam karya Mukhamad Taufiq Setiawan dari Universitas Brawijaya Malang yang mengemukakan bahwa *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kebijakan dalam pemberian kompensasi di Hotel Zam Zam Kota Batu.

Kajian-kajian pada manuskrip pertama sampai keenam adalah suatu ikhtiar dalam upaya menganalisa problem-problem manajemen dakwah kontemporer. Salah satu tujuan akademisnya adalah sebagai landasan dalam pengembangan kurikulum manajemen dakwah. Sebagaimana manuskrip terakhir dalam jurnal ini yang ditulis oleh M. Rosyid Ridla, Bayu Mitra A. Kusuma, dan Munif Solikhan dari UIN Sunan Kalijaga yang mengemukakan bahwa untuk menghasilkan alumni yang berkompeten, salah satu strategi yang perlu dikedepankan adalah *mainstreaming* jurnal ilmiah karena saat ini menjadi poin yang sangat vital dalam menjaga kredibilitas institusi.

Pada penyajian tujuh manuskrip tersebut, redaksi menyadari bahwa masih terdapat berbagai ketidaksempurnaan ataupun kesalahan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan jurnal ini ke depannya. Akhirnya redaksi mengucapkan banyak terima kasih atas sumbangan hasil penelitian dari semua pihak yang turut berpartisipasi dalam penerbitan edisi ini. Redaksi juga mengapresiasi kepercayaan yang telah diberikan kepada Jurnal MD sebagai media publikasi ilmiah yang didedikasikan untuk pengembangan profesionalisme keilmuan manajemen dakwah. Selamat membaca.

Yogyakarta, Desember 2017

Atas Nama Tim Redaksi

Bayu Mitra A. Kusuma

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
REFLECTIONS ON AN AMERICAN'S JOURNEY TO ISLAM: A SOCIO CULTURAL ANALYSIS OF DA'WAH METHODOLOGY <i>Sawyer M. French</i>	 125-140
THE INFLUENCE OF DA'I PERSONALITY AND DA'WAH BIL-HAL TOWARDS SPIRITUAL MOTIVATION OF MAD'U <i>Cintami Farmawati</i>	 141-160
ISLAMIC PERSPECTIVE ON THE STREET LEVEL BUREAUCRATICS DILEMMA: DISCRETION VERSUS ORRUPTION IN PUBLIC SERVICE MANAGEMENT <i>Retnayu Prasetyanti, Dodi Faedlulloh</i>	 161-180
SHARING OF RISK PADA ASURANSI SYARIAH (TAKAFUL): PEMAHAMAN KONSEP DAN MEKANISME KERJA <i>Netta Agusti</i>	 181-197
ISLAM, SUMBER DAYA MANUSIA, DAN MOTIVASI KERJA: DINAMIKA KINERJA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN WONGSOREJO BANYUWANGI <i>Andhika Wahyudiono</i>	 199-211
PENERAPAN TACIT KNOWLEDGE DAN EXPLICIT KNOWLEDGE: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI (Studi pada Karyawan Hotel Zam Zam Kota Batu) <i>Mukhamad Taufiq Setiawan</i>	 213-224

MAINSTREAMING JURNAL ILMIAH SEBAGAI
PLATFORM PENGEMBANGAN KURIKULUM
MANAJEMEN DAKWAH (Studi di Prodi Manajemen
Dakwah UIN Sunan Kalijaga)

M. Rosyid Ridla, Bayu Mitra A. Kusuma, Munif Solikhan 225-241

ISLAM, SUMBER DAYA MANUSIA, DAN MOTIVASI KERJA: DINAMIKA KINERJA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN WONGSOREJO BANYUWANGI

Andhika Wahyudiono

Prodi Administrasi Publik, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

E-mail: wahyudiono21@gmail.com

Abstract

Humans descended as a khalifa on earth that one of its duties is to realize the prosperity of the ummah. In the context of Indonesia, one of the roles of khalifa is manifested in a governmental structure such as a village apparatus. Of course in carrying out the task a khalifa should have high motivation of work as a form of professionalism like the hadith narrated by Ahmad. This study aims to determine the relevance of human resource and work motivation in the performance dynamics of village office apparatus in Wongsorejo Subdistrict either partially or simultaneously. The population in this study is the government officials in the villages in entire Wongsorejo sub-district consists of 12 villages totaling 206 with a sample of 103 people selected by proportional random sampling. And then the data is analyzing by using multiple linear regression analysis. The result of the research shows that the positive and significant influence of human resources and work motivation has significant effect to the performance dynamics either partially or simultaneously. The influence of human resources and work motivation to the dynamics of performance are by 42 percent.

Keywords: Human Resources, Work Motivation, Performance Dynamics

Abstrak

Manusia diturunkan sebagai khalifah di muka bumi yang salah satu tugasnya adalah mewujudkan kemakmuran umat. Dalam konteks Indonesia, salah satu peran khalifah adalah diwujudkan dalam struktur pemerintahan seperti misalnya desa. Tentu dalam mengemban tugas tersebut seorang khalifah harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sebagai bentuk profesionalitas sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Ahmad. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui relasi sumber

daya manusia dan motivasi kerja dalam dinamika kinerja perangkat desa se-Kecamatan Wongsorejo baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah penyelenggara pemerintah desa se-Kecamatan Wongsorejo terdiri dari 12 desa yang berjumlah 206 dengan sampel 103 orang yang dipilih secara proportional random sampling. Selanjutnya data analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap dinamika kinerja baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh sumberdaya manusia dan motivasi kerja terhadap dinamika kinerja sebesar 42 persen

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Dinamika Kinerja*

LATAR BELAKANG

Kabupaten Banyuwangi adalah sebuah daerah yang terletak di ujung timur Provinsi Jawa Timur. Secara administratif dan hirarkhis Kabupaten Banyuwangi terdiri atas wilayah kecamatan yang dikepalai oleh seorang camat, kelurahan yang dikepalai oleh lurah, serta wilayah desa dipimpin oleh kepala desa. Kajian ini selanjutnya akan fokus pada level organisasi desa-desa yang bernaung di bawah Kecamatan Wongsorejo. Pemerintahan desa sebagai suatu sistem atau wewenang yang menduduki wilayah desa diatur dalam undang-undang desa yaitu desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹ Berdasarkan pemahaman tersebut maka artinya desa memiliki peran dalam menjalankan fungsinya untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk berperan serta menuju sebuah desa ideal. Dalam hal ini sumber daya yang memegang peranan vital dalam mengurus masyarakat dan pemerintahan tentu adalah sumber daya manusia.

Manusia diturunkan ke muka bumi sebagai seorang khalifah atau pemimpin. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah

¹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

ayat 30 yang artinya *“Dan (ingatlah) tatkala Rabbmu berkata kepada malaikat, Sesungguhnya Aku hendak menjadikan di bumi seorang khalifah”*. Tugas kekhalifahan adalah sebuah tugas suci dan amanah dari Allah sejak manusia pertama hingga manusia akhir zaman yang akan datang dan merupakan perwujudan dari pelaksanaan pengabdian kepada Allah. Sebagai khalifah, tugas manusia antara lain adalah mewujudkan kemakmuran umat sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur’an Surat Hud ayat 61. Khalifah yang ideal untuk mengurus umat tentunya adalah mereka yang memiliki sumber daya manusia berkualitas. Dalam konteks Indonesia, kualitas sumber daya manusia merupakan ujung tombak untuk menggerakkan pemerintahan, salah satunya adalah di tingkat desa. Hal ini ditunjukkan lewat kegiatan program desa yang membutuhkan energi dan sinergi antara desa dan kecamatan, terutama melalui gagasan-gagasan kreatif dan inovatif dalam membangun desa yang sejahtera. Sumber daya manusia dalam sisi personal tidak hanya dinilai dari usia saja, tetapi individu yang memiliki potensi dalam bidangnya dan mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat dan benar sesuai program kegiatan yang ditugaskan kepadanya.

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat tersebut tidak dapat dilepaskan dari adanya motivasi kerja dalam diri setiap perangkat desa. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah sekedar untuk mengejar kekayaan ataupun hidup hedonis, bukan juga untuk sekedar meningkatkan status sosial. Motivasi kerja dalam Islam adalah manifestasi dari ibadah yang dampaknya bukan hanya untuk diri sendiri. Sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Ahmad yang artinya *“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah”*. Memang dalam setiap proses kerja, perlu adanya motivasi kerja sebagai faktor pendorong sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kerjanya. Karena itu motivasi kerja perlu dijaga melalui komunikasi dan koordinasi antara atasan dan bawahan atau dalam hal ini antara pemerintah kecamatan dan desa yang ditunjukkan untuk bersinergi dalam implementasi setiap program kegiatan.

Berdasarkan dari hasil observasi di desa-desa yang ada di wilayah Kecamatan Wongsorejo Kabupaten Banyuwangi, masih banyak ditemukan ketimpangan dalam sistem kerja yang dibuat antara desa dengan kecamatan. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya capaian kerja yang ditetapkan antara desa dan kecamatan, khususnya dalam pelayanan publik serta koordinasi program kegiatan yang dilaksanakan. Selain itu beban program kegiatan yang dicanangkan seringkali tidak sesuai dengan anggaran yang diprogramkan sehingga memunculkan keraguan dalam menjalankan program kegiatan tersebut. Kondisi ini tentu akan mempengaruhi kinerja perangkat desa se-Kecamatan Wongsorejo dan akan berdampak pada tidak maksimalnya implementasi setiap program kegiatan. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada. Atau dengan kata lain masalah dinamika kinerja tentu dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan motivasi kerja. Sumber daya manusia yang memiliki potensi bagus dalam bekerja maka akan dapat dilihat dari hasil kerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tugas yang diberikan. Sedangkan motivasi kerja dapat dilihat dari semangat kerja yang dilakukan secara tepat dan benar. Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini mengangkat judul “Relasi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja”. Adapun batasan materi penelitian yaitu pengaruh sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap dinamika kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Wongsorejo Banyuwangi.

Untuk menganalisis permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggambarkan regresi linier berganda antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel terikat yaitu kinerja (Y) dan variabel bebas yaitu sumber daya manusia (X1), dan motivasi kerja (X2). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah penyelenggara pemerintah di 12 desa kecamatan Wongsorejo yaitu 203 orang sedangkan sampel diambil sebanyak 107 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner yang digunakan mengungkapkn variabel sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi

berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kondisi sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan.

RELASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA

Dalam pandangan Islam, Manusia adalah makhluk yang paling sempurna dibandingkan makhluk lain yang ada dimuka bumi ini. Hal tersebut karena manusia mempunyai pikiran untuk berpikir atas apa yang akan dilakukannya. Akan tetapi walaupun manusia sudah dibekali dengan akal pikiran yang baik oleh Allah, tetap saja dalam melaksanakan kebutuhan hidupnya manusia tidak akan bisa terlepas dengan manusia lainnya karena sifat alami sebagai makhluk sosial. Allah juga telah menganugerahkan manusia berupa akal dan hati agar dapat dimanfaatkan untuk mengkaji pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu media untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar dalam pengolahan apa yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah adalah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran Surat Al-Jatsiyah ayat 13 yang artinya *“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”*. Sumber daya manusia merupakan suatu kunci bagi organisasi untuk mengelola ruang kegiatan dalam rangka mengoptimalkan sistem kerja yang berlaku di instansi atau lembaga tersebut secara berkelanjutan. Peningkatan kompetensi dalam perusahaan khususnya sumber daya manusia adalah elemen utama untuk mencapai kesuksesan instansi atau lembaga dan keterlibatan sumber daya manusia dalam pengembangan dan pelaksanaan akan menciptakan efektifitas organisasi dalam institusi atau lembaga.² Sumber daya manusia

² Azhdar Karami et al., “Strategic Human Resources Management and Resource-Based Approach: The Evidence from the British Manufacturing Industry”, *Management Research News Vol. 27 No. 6* (2004), hlm. 50-68.

diperuntukan dalam meningkatkan kontribusi pada organisasi dalam cara-cara yang secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja. Sumber daya manusia tersebut haruslah bersifat unggul sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal menuju organisasi yang sukses.³ Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kumpulan dari beberapa individu yang memiliki peran dan orientasi kerja dalam sebuah sistem yang tercatat dalam institusi atau lembaga tersebut. Lalu hal apakah yang mampu menstimulasi sumber daya manusia agar selalu mampu memberikan hasil kerja yang optimal? Jawabannya tentu motivasi kerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁴ Selain itu motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja dan motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.⁵ Dengan adanya pemberian motivasi kerja memungkinkan desa dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Motivasi pada dasarnya berasal dari dua sumber, yakni: pertama adalah motivasi intrinsik, adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu, dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang berfungsi karena adanya. Adapun indikator dalam motivasi intrinsik yaitu semangat kerja tingkat semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan menyampaikan pendapat, pengembangan potensi dan

³ Cynthia D. Fisher et al., *Human Resource Management*, 2nd Ed, (Boston: Houghton Mifflin Company, 1993).

⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

⁵ Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*. (Jakarta: Grasindo, 2003).

kemampuan. Selain itu indikator dalam motivasi ekstrinsik upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja. Namun yang perlu dicatat adalah, motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang semata melainkan serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah, dan tentu saja ini adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah serta kepentingan masyarakat umat. Persinggungan antara kualitas manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja, selanjutnya akan menghasilkan dinamika kinerja.

DINAMIKA KINERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Dinamika kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang, kelompok, ataupun badan usaha secara berkelanjutan dan terus mengalami perubahan dan perkembangan sesuai dengan tujuan lembaga atau instansi. Dalam prosesnya dinamika kinerja mengalami adanya proses penilaian kinerja (*performance appraisal*), yaitu proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu dan kontribusi kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan individu mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Dinamika kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.⁶

Islam memberikan perhatian yang besar terhadap kinerja. Hal ini karena di dalam Islam sebuah pekerjaan juga dinilai dari sisi ibadah yang sifatnya muamalah. Bekerja dengan sebaik mungkin merupakan manifestasi dari ibadah yang bersifat horizontal dan memiliki nilai kebaikan secara kemanusiaan. Allah berfirman, “*Barangsiapa yang*

⁶ Siti Munafiah, “Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2011).

mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (QS. An Nahl: 97)". Di dalam Surat Al-Kahfi ayat 30 yang artinya "Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik" Allah juga menegaskan bahwa setiap Muslim harus menunjukkan kinerja yang maksimal dan tidak setengah-setengah dalam bekerja, karena jika bekerja dilakukan dengan setengah hati maka justru akan merugikan orang banyak. Untuk melihat sejauh mana kinerja seseorang tentu memerlukan indikator.

Indikator-indikator dinamika kinerja diukur berdasarkan adalah sebagai berikut:⁷ (1) Efektivitas dan efisiensi dengan tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, sehingga boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak; (2) Otoritas dan tanggung jawab adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab; (3) Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar; (4) Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

⁷ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPF, 2008).

Untuk memahami relasi sumber daya manusia dan motivasi kerja, maka langkah pertama yang dilakukan adalah uji persyarikat analisis. Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian dari masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil uji normalitas pada residual yaitu nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal. Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi variabel tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar atau tidak terhingga. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut ini hasil uji multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF yang dihasilkan oleh variabel SDM (X_1) adalah 0,305 untuk nilai tolerance (kurang dari angka 1) dan nilai VIF adalah 3,277 (kurang dari angka 10), sedangkan variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,305 untuk nilai tolerance (kurang dari angka 1) dan nilai VIF adalah 3,277 (kurang dari angka 10) sehingga antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Tolerance dan VIF

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Sumber Daya Manusia	0,305	3,277
2.	Motivasi Kerja	0,305	3,277

Uji heterokedastisitas dengan *Korelasi Rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan nilai residualnya. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi melebihi 5% yaitu 0,610 pada variabel Sumber Daya Manusia (X_1) 0,580 dan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka dapat dikatakan bahwa antara

variabel bebas dengan residual tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Koefisien korelasi Rank Spearman	Tingkat Signifikan
Sumberdaya manusia (X_1)	0,051	0,610
Motivasi kerja (X_2)	0,080	0,580

Uji linieritas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier atau tidaknya suatu distribusi data penelitian, atau dikatakan apakah antar dependent variabel dan independent variabel tersebut linier. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel SDM yaitu 0.089 yang menandakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel SDM (X_1) dengan dinamika kinerja (Y). sedangkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja yaitu 0.836 yang menandakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan dinamika kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji linieritas pada masing-masing variabel X dengan variabel Y terjadi hubungan linieritas karena nilai signifikasinya lebih besar dari 0.05, sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi masalah linieritas. Adapun hasil uji linieritas ditunjukkan tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Linieritas

No.	Variabel	Deviation from linearity (Sig)
1.	Sumber Daya Manusia (X_1)	0.089
2.	Motivasi Kerja (X_2)	0.836

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, didapat hasil seperti pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	14,542
Sumber Daya Manusia (X_1)	0,265
Motivasi Kerja (X_2)	0,429

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut: $Y = 14,542 + 0,265 X_1 + 0,429 X_2 + e_i$. Dari persamaan regresi tersebut tampak bahwa: (1) Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 14,542 hal ini menunjukkan bahwa besarnya dinamika kinerja adalah 14,542 jika variabel sumberdaya manusia dan motivasi kerja adalah nol konstan; (2) Koefisien regresi variabel SDM yang dihasilkan sebesar 0,265 hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Sumber Daya Manusia akan berpengaruh positif pada kinerja (Y). Nilai koefisien regresi positif menunjukkan pengaruh yang timbul searah, dimana naiknya variabel Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar satu dengan asumsi variabel motivasi kerja adalah konstan; (3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) yang dihasilkan sebesar 0,429 hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja (X_2) akan berpengaruh positif pada kinerja (Y). Nilai koefisien regresi positif menunjukkan pengaruh yang timbul searah, dimana naiknya variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar satu dengan asumsi sumber daya manusia (X_1) adalah konstan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh SDM dan motivasi kerja terhadap dinamika kinerja. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	T	Sig.
Sumber daya manusia (X_1)	2.035	.044
Motivasi kerja (X_2)	2.451	.016

Penjelasan pada tabel 5 dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Nilai t-hitung pada variabel sumber daya manusia (X_1) sebesar 2,035 lebih besar dari t-tabel 1,66 dan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05. Artinya sumber daya manusia (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja (Y). Peningkatan sumber daya manusia meningkatkan kinerja; (2) Nilai t-hitung pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 2,451 lebih besar 1,66 dan nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja (Y). Peningkatan motivasi kerja meningkatkan kinerja.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variable SDM dan motivasi kerja terhadap dinamika kinerja. Adapun hasil uji F menunjukkan nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 23,892 lebih besar F tabel sebesar 8,56 dengan nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari 5%. Besarnya pengaruh SDM dan motivasi kerja secara simultan terhadap dinamika kinerja dapat dilihat dari koefisien determinasi (R-Square) yang dihasilkan sebesar 0,402 menunjukkan bahwa dinamika kinerja dipengaruhi oleh SDM dan motivasi kerja sebesar 42 % sedangkan sisanya 58 % dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh sumber daya manusia dan motivasi kerja dalam dinamika kinerja desa-desa se-Kecamatan Wongsorejo dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan SDM terhadap dinamika kinerja. Artinya semakin potensial SDM yang dimiliki maka semakin tinggi dinamika kerja. Sebaliknya, semakin kecil potensial SDM yang tersedia maka semakin rendah dinamika kerja; (2) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap dinamika kinerja. Artinya semakin motivasi kerja yang dimiliki maka semakin tinggi dinamika kerja. Sebaliknya, semakin kecil motivasi kerja yang dimiliki maka semakin rendah dinamika kerja; (3) Ada pengaruh positif dan signifikan SDM dan motivasi kerja dalam dinamika kinerja. Artinya semakin besar desa memaksimalkan SDM yang dimiliki maka semakin mendorong motivasi kerja untuk mencapai potensi maksimal sehingga mempengaruhi dinamika kinerja. Hal tersebut sejalan dengan firman Allah dalam Qur'an Surat An-Nahl ayat 97 dan Surat Al-Kahfi ayat 30.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhdar Karami et al., "Strategic Human Resources Management and Resource-Based Approach: The Evidence from the British Manufacturing Industry", *Management Research News Vol. 27 No. 6*, 2004.
- Cynthia D. Fisher et al., *Human Resource Management*, 2nd Ed, Boston: Houghton Mifflin Company, 1993.

- Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo, 2003.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa Siti Munafiah, “Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang”, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2011.
- Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPF, 2008.