

## **Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas**

**Ihsan Burhanudin<sup>1</sup>, Lies Anggi Puspita Dewi<sup>2</sup>**

Manajemen<sup>1,2</sup>

Universitas Teknologi Digital<sup>1</sup>, Universitas Teknologi Digital<sup>2</sup>

e-mail: [ihsan10120532@digitechuniversity.ac.id](mailto:ihsan10120532@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [liesanggi@digitechuniversity.ac.id](mailto:liesanggi@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak :** Untuk operasi dan pelayanan di level desa, kualitas sumber daya manusia sangat penting. Studi ini bertujuan untuk melihat bagaimana peran kualitas SDM memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Desa Singajaya, yang terletak di Kecamatan Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat. Studi ini menganalisis kualitas SDM terhadap efisiensi operasional dan kinerja karyawan di kantor. Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap produktivitas, layanan publik, dan efisiensi operasional. Namun, masalah kualitas sumber daya manusia termasuk keterbatasan akses ke pendidikan formal dan pendidikan lanjutan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas secara keseluruhan di Kantor Desa Singajaya, sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil, berpengetahuan luas, dan sangat berdedikasi. Hasil ini memberikan fondasi untuk kebijakan dan strategi operasional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dan pelayanan di tingkat desa.

**Kata Kunci :** Kualitas sumber daya manusia, kinerja karyawan, kantor desa Singajaya.

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Pemerintah mendirikan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku setiap organisasi dipengaruhi saat mencapai tujuan mereka. Banyak organisasi berfokus pada kinerja pekerja, yang mencakup cara mereka menangani tugas dan peran mereka dalam suatu organisasi. Kinerja atau prestasi didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan suatu program, aktivitas, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, dan visi organisasi. Kinerja juga mengacu pada hasil kerja yang dicapai sesuai dengan aturan dan standar organisasi. Output yang dapat dihasilkan, baik dalam jumlah maupun kualitas, disebut kinerja. Standar peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tugas, kemampuan untuk mengembangkan strategi atau sistem untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, dan kemampuan konseptual untuk mengantisipasi dan meramalkan apa yang harus dilakukan untuk mencapai target. Selain itu, perangkat desa harus dikerjakan dengan baik, tetapi kinerja akan menurun jika tidak ada faktor pendorong yang mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak tugas dan tanggung jawab. "Yang namanya suatu pekerjaan atau bidang itu dikembalikan lagi kepada masing-masing pegawai, apakah orang tersebut benar-benar mencintai pekerjaannya atau tidak mencintainya, jika tidak mencintainya maka tidak akan berjalan sesuai bidangnya atau tidak ada faktor pendukung untuk mendorong pegawai untuk

melaksanakan tanggung jawabnya", kata Bapak Sahidin sebagai kasi pemerintahan di Desa Singajaya.

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis atau lembaga pemerintah karena mereka membantu dan mendorong bisnis untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, bisnis dan lembaga pemerintah harus menggunakan sumber daya manusia yang mampu melakukan apa yang mereka butuhkan.

Visi, misi, dan tujuan adalah langkah pertama dalam mewujudkan layanan yang unggul. Tujuan Desa Singajaya di Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat adalah untuk "Melayani, mengayomi masyarakat Desa Singajaya secara kebersamaan untuk menata Desa agar maju dan kuat, sesuai dengan harapan kita agar Desa Singajaya kuat (Kebersamaan, Unggul, Agamis dan Tentram)." Tujuannya untuk meningkatkan kualitas SDM di Indonesia, khususnya di wilayah Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Penulis menemukan, berdasarkan observasi awal mereka terhadap fenomena di lapangan, bahwa salah satu misi Desa Singajaya, "pelayanan kepada masyarakat", menghadapi tantangan. Tantangan-tantangan ini menyebabkan pelayanan kepada masyarakat menjadi terganggu dan tidak optimal. Karena kendala ini, karyawan menghadapi kesulitan untuk beralih ke teknologi digital dan tidak dapat mengoptimalkan aplikasi digital, yang mengakibatkan layanan yang tidak optimal. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) yang tersedia belum sepenuhnya memiliki kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk menangani masalah yang sedang dihadapi. Hal ini diperparah oleh fakta bahwa tunjangan bulanan dan hari raya, yang biasanya diberikan oleh pemerintah kepada pegawai, telah ditunda. Keterlambatan ini merupakan salah satu alasan mengapa kinerja karyawan tidak meningkat.

Dengan mempertimbangkan informasi ini, tampaknya penting untuk melakukan penelitian. Karena itu, judul yang menarik bagi penulis adalah "Kualitas SDM Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan di Kantor Desa Singajaya Kabupaten Bandung Barat."

### **Rumusan Masalah**

Batasan ruang lingkup harus ditentukan dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas untuk memudahkan diskusi. Penulis merumuskan masalah berikut dalam penelitian ini:

1. Bagaimana kinerja karyawan di Kantor Desa Singajaya dipengaruhi oleh kualitas SDM?
2. Apa masalah yang dihadapi sumber daya manusia Desa Singajaya saat berusaha meningkatkan kualitas SDM?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Akhyadi dan Ariansyah (2023), sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Kualitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagaimana disebutkan oleh Wirawan dalam tulisan Puryana & Okta L. (2021), kualitas sumber daya manusia adalah gabungan dari kemampuan fisik (seperti kesehatan) dan non-fisik (seperti kemampuan berpikir, mental, bekerja, dan keterampilan lainnya) yang memungkinkan orang untuk bekerja, berkreasi, dan mengembangkan potensi mereka dalam bisnis.

Kita dapat menentukan dimensi dan indikator kualitas sumber daya manusia dengan mengacu pada deskripsi kualitas sumber daya manusia tersebut. Menurut Alimbudiono dan Fidelis (2019), untuk mengukur kualitas SDM dalam menjalankan fungsi-fungsinya, termasuk dalam bidang akuntansi, dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab dan kemampuan SDM. Rincian tanggung jawab dan kemampuan SDM adalah sebagai berikut:

- a. Sumber daya tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik jika tanggung jawab tidak ditunjukkan atau ditulis dalam deskripsi pekerjaan.
- b. Kompetensi dapat diukur berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan sebelumnya, dan keterampilan yang ditunjukkan saat mengerjakan tugas.

Menurut Mangkuprawira (Fibriany, 2016), pendekatan SDM harus mengikuti beberapa prinsip: 1) Karyawan yang dianggap sebagai aset berharga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan menghasilkan manfaat jangka panjang jika mereka dikelola dan dikembangkan dengan baik. 2) Kebijakan, program, dan implementasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan ekonomi perusahaan sekaligus menjamin kepuasan karyawan. 3) Karyawan harus dimotivasi untuk mengembangkan dan memaksimalkan kemampuan mereka di tempat kerja.

Menurut Martoyo dalam (Prastiwi, Ningsih, & Putrini, 2022) Peningkatan kualitas aset manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan khusus, hipotetis, konseptual, etika, dan perubahan kemampuan khusus manusia melalui pengajaran dan persiapan.

Sumber daya manusia dapat dievaluasi dengan berbagai indikator. Menurut teori Latham (Sitorus, 2022), tiga komponen utama yang menentukan kualitas sumber daya manusia adalah keterampilan, kepribadian, dan pelatihan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (Rahmadani & Sampeliling, 2023), pemahaman tentang kinerja menentukan kinerja. Ada juga yang menganggap prestasi sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Kinerja, bagaimanapun, memiliki arti yang lebih luas dan mencakup bukan hanya hasil kerja tetapi juga cara pekerjaan dilakukan. Namun, Fahmi (Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu organisasi yang berfokus pada keuntungan.

Menurut Payaman J dalam (Kurniati & Fidowaty, 2017) mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu, dukungan manajemen, kompetensi individu, dan dukungan organisasi.

Untuk mempermudah evaluasi kinerja karyawan, Wilson Bangun (Suyanto, 2018) mengatakan bahwa standar pekerjaan harus jelas dan dapat diukur. Berikut ini adalah beberapa metrik yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

#### **1. Jumlah Karyawan**

Berapa banyak karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dinilai dalam aspek ini. Setiap pekerjaan membutuhkan tingkat pengetahuan, keahlian, dan kemampuan tertentu untuk dilakukan dengan baik.

#### **2. Kualitas Pekerjaan**

Untuk dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi, setiap anggota organisasi harus memenuhi standar yang ditetapkan. Sejauh mana setiap pekerja dapat memenuhi standar ini menentukan kualitas pekerjaan mereka. Jika standar kualitas ini terpenuhi, kinerja yang baik dianggap tercapai. Ketepatan waktu juga penting karena beberapa

pekerjaan mempengaruhi atau bergantung pada hasil kerja lain dan harus selesai tepat waktu.

3. Kehadiran

Harus hadir di tempat kerja tepat waktu. Sangat penting untuk memiliki kehadiran delapan jam per hari dan jumlah hari kerja tertentu dalam seminggu untuk beberapa jenis pekerjaan. Kehadiran karyawan dipengaruhi secara langsung oleh tingkat kehadiran ini.

4. Kemampuan Kerja Sama

Banyak pekerjaan membutuhkan kerja sama antara dua atau lebih karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien mereka bekerja.

### **Hubungan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan**

Sumber daya manusia, menurut Sedarmayanti (Penambunan, Sambiran, & Kimbal, 2019), adalah tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi yang memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Ndraha (Penambunan, Sambiran, & Kimbal, 2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai orang yang siap, mau, dan mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi didefinisikan sebagai individu yang bertanggung jawab atas suatu organisasi dan memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi mereka sendiri serta mendorong kolega mereka untuk berkembang. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dapat menghasilkan output yang optimal. Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan adalah salah satu kualitas ini. Ini memerlukan pendidikan yang cukup, pelatihan yang efektif, dan pengalaman yang relevan. Kurangnya karyawan yang kompeten dapat memengaruhi produktivitas bisnis. Pada 2017, Widodo, Aisyah, Utami, Sunardi, dan Sudarsih menguatkan pendapat ini.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menggabungkan teori-teori yang ditemukan dalam tinjauan literatur; pada dasarnya, ini memberikan gambaran sistematis tentang bagaimana teori berfungsi untuk menawarkan solusi alternatif atau solusi untuk berbagai masalah yang telah muncul. Menurut Syahputri, Fallenia, dan Syafitri (2023), Widayat dan Amirullah menjelaskan bahwa kerangka berpikir atau kerangka konseptual adalah model konseptual yang menguraikan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang dianggap penting dalam suatu masalah. Kerangka ini juga merangkum gejala yang menjadi subjek penelitian secara ringkas. Teori-teori sebelumnya dan pengalaman empiris biasanya merupakan dasar yang baik untuk mengembangkan hipotesis. Tabel 2.1 menunjukkan rincian kerangka kerja penelitian ini:

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran

Variabel <i>Independen</i> : Kualitas Sumber Daya Manusia	Variabel <i>Dependen</i> : Kinerja Karyawan
- Kualitas sumber daya manusia terdiri dari pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan kemampuan individu.	- Faktor kinerja karyawan termasuk produktivitas, motivasi, kepuasan kerja, dan kesetiaan.
- Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh hal-hal seperti pendidikan formal, pelatihan, pengembangan, dan budaya organisasi.	- Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan: hubungan antara variabel dalam konteks organisasi
- Pengukuran kualitas SDM: indikator yang relevan dan metode evaluasi yang digunakan	- Metode untuk menilai kinerja karyawan termasuk penilaian kinerja, survei kepuasan, dan pengukuran berbasis hasil.

Tabel ini menunjukkan hubungan antara variabel independen "Kualitas Sumber Daya Manusia" dan variabel dependen "Kinerja Karyawan", bersama dengan faktor-faktor yang berdampak pada keduanya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif deskriptif. Sugiyono (Yusra, Zulkarnain, & Sofino, 2021) menyatakan bahwa penelitian kualitatif melibatkan peneliti sebagai alat utama dan dilakukan dalam kondisi objek alami. Lalu diperkuat oleh pendapat Menurut Sugiyono dalam (Nabila & Silalahi, 2022) Metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Akibatnya, penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan tujuan untuk memberikan penjelasan menyeluruh dan mendalam tentang "Kualitas SDM Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas." Berikut ini adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Burhan Faelani (Kasi Pelayanan)
2. Sahidin (Kasi Pemerintahan)

Peneliti telah memilih dan menetapkan subjek penelitian dengan data dan informasi yang diperlukan; dianggap bahwa subjek memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah yang dirumuskan. Pertanyaan penting tentang bagaimana partisipan menciptakan masalah menjadi fokus penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa metode umum untuk mengumpulkan data:

1. Teknik Wawancara

Saroso menyatakan bahwa wawancara adalah metode pengumpulan data penelitian kualitatif yang paling umum (Yusra, Zulkarnain, & Sofino, 2021). Peneliti dapat mengumpulkan informasi yang beragam dari orang-orang yang

terlibat dalam berbagai situasi dan konteks melalui wawancara. Namun, wawancara dan triangulasi data dari sumber lain harus digunakan dengan hati-hati. Karena mereka melakukan wawancara secara langsung, peneliti dapat memberikan informasi yang mereka butuhkan secara langsung. Metode wawancara juga memungkinkan orang-orang yang diwawancarai untuk memberikan tanggapan yang lebih mendalam tentang apa yang ingin diketahui peneliti.

## 2. Teknik Observasi

Menurut Fuad dan Sapto dalam (Yusra, Zulkarnain, & Sofino, 2021), penelitian kualitatif yang menggunakan observasi adalah metode utama. Metode observasi melibatkan pengamatan objek atau penginderaan langsung pada kondisi, situasi, proses, atau perilaku. Dengan menggunakan teknik observasi secara partisipatif untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti dapat melihat peristiwa yang terjadi saat mereka secara langsung terlibat dalam pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

## 3. Teknik Dokumentasi

Salah satu sumber data sekunder penting dalam penelitian adalah dokumentasi, menurut Fuad dan Sapto, seperti yang dilaporkan oleh Yusra, Zulkarnain, dan Sofino (2021). Analisis dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen yang relevan dengan subjek penelitian. Peneliti sering memilih metode dokumentasi saat mengumpulkan data karena data yang dibutuhkan cenderung lebih mudah diakses dari loket..

Peneliti dalam jurnal Sugiono menggunakan triangulasi untuk mengevaluasi keabsahan atau validitas data (Yusra, Zulkarnain, & Sofino, 2021). Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang menggabungkan berbagai sumber data dan metode pengumpulan data lainnya.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Singajaya**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) Kantor Desa Singajaya sangat penting bagi kinerja dan efektivitas layanan masyarakat. Bapak Burhan Faelani, Kasi Pelayanan, menyatakan, "Iya benar, semuanya dipengaruhi oleh semua indikator sumber daya manusia seperti, keahlian, pengetahuan, dan yang lainnya."

Pegawai berkualitas tinggi cenderung lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan operasional kantor desa karena mereka dapat menangani masalah sehari-hari dan menanggapi permintaan masyarakat dengan cepat dan tepat. Akibatnya, kualitas sumber daya manusia yang tinggi meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan hubungan antara kantor desa dan masyarakat.

Karena memiliki sumber daya manusia yang unggul, Kantor Desa Singajaya menikmati inovasi dan kemajuan. Pegawai yang ahli dan berpengalaman dapat memberikan nasihat yang berguna dan menemukan cara baru untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Munculnya dan pelaksanaan konsep baru lebih mudah dalam lingkungan yang terbuka dan inklusif.

Meningkatkan kualitas SDM, bagaimanapun, tidak mudah. Kantor Desa Singajaya harus mengalokasikan waktu, sumber daya, dan upaya untuk mendidik, mengembangkan, dan

memotivasi karyawannya. Dengan pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan yang direncanakan dengan baik, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Ini sejalan dengan apa yang dikatakan Robbins (2018) bahwa untuk mengaktualisasikan dan mencapai tujuan program kerja organisasi, peningkatan produktivitas dan kelangsungan hidup karyawan dilakukan.

Meningkatkan kualitas SDM, bagaimanapun, bukanlah pekerjaan yang mudah. Kantor Desa Singajaya harus menginvestasikan waktu, sumber daya, dan upaya untuk melatih, mengembangkan, dan memotivasi karyawannya. Pelatihan yang direncanakan dengan baik dan pembinaan yang berkelanjutan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat menangani tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Sangat penting untuk membuat tempat kerja menjadi tempat yang memotivasi dan mendukung. Jika ada budaya kerja yang positif di mana prestasi diakui dan dihargai, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Selain itu, ini akan menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk maju.

Kantor desa, di mana pelayanan kepada masyarakat adalah hal yang paling penting, memiliki dampak langsung pada tingkat kebahagiaan masyarakat dan kepercayaan mereka. Warga desa dapat mendapatkan pengalaman yang menyenangkan dan membangun hubungan yang kuat dengan masyarakatnya dengan karyawan yang ramah, berpengetahuan, dan responsif. Selain itu, meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan tantangan yang besar. Ketidaksetaraan atau sumber daya yang tidak mencukupi dapat menjadi hambatan. Oleh karena itu, manajemen kantor desa harus mengambil pendekatan yang holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan sumber daya manusianya.

Oleh karena itu, memastikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas ada di Kantor Desa Singajaya sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi. Melakukan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu Kantor Desa Singajaya sebagai organisasi pemerintah lokal mencapai sukses yang lebih besar dalam jangka panjang, serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan.

### **Kendala-kendala yang dihadapi oleh sumber daya manusia di Kantor Desa Singajaya dalam meningkatkan kualitas SDM**

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penelitian ini berfokus pada berbagai masalah yang dihadapi Desa Singajaya. Keterbatasan sumber daya keuangan disebutkan sebagai salah satu tantangan utama. Desa Singajaya mungkin menghadapi kesulitan dalam mengalokasikan dana yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk merencanakan dan menerapkan program pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, keterbatasan anggaran dapat menjadi hambatan besar. Selain itu, akses terbatas terhadap pelatihan berkualitas tinggi juga merupakan hambatan besar. Desa Singajaya mungkin terletak di daerah yang terpencil atau memiliki akses yang terbatas ke berbagai fasilitas pendidikan dan profesional. Hal ini dapat menyulitkan karyawan untuk mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM.

Tetapi kendala yang harus diperhatikan adalah pemahaman yang buruk tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Pegawai dan manajemen desa mungkin

tidak memahami pentingnya dan keuntungan pengembangan sumber daya manusia, yang dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Untuk mengatasi masalah ini, mungkin perlu mengetahui lebih banyak tentang keuntungan jangka panjang dari investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM.

Selain itu, kurangnya motivasi dan komitmen karyawan dapat menghalangi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jika karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kualitas diri atau komitmen untuk pembangunan desa, mereka mungkin tidak akan aktif mencari pelatihan atau pengembangan tambahan. Keinginan dan komitmen adalah kunci keberhasilan program pengembangan SDM di tingkat desa.

Selain itu, budaya organisasi yang menantang harus dipertimbangkan. Sulit untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan jika budaya organisasi atau desa konservatif atau tidak mendukung pembelajaran dan inovasi.

Selain itu, kurangnya pengakuan dan insentif juga dapat menghalangi peningkatan kualitas SDM. Karyawan mungkin tidak termotivasi untuk mengembangkan diri jika mereka tidak menerima pengakuan atau insentif atas upaya mereka untuk meningkatkan kualitas SDM. Karyawan dapat dimotivasi untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan dengan insentif seperti penghargaan dan promosi. Ini sejalan dengan gagasan Keith Davis bahwa banyak variabel mempengaruhi pencapaian kinerja, termasuk faktor kemampuan (kemampuan) dan motivasi. Kinerja manusia = Kemampuan + Motivasi; Motivasi = Kemampuan + Keadaan; dan Kemampuan = Pengetahuan + Kemampuan. Selain itu, penting bagi karyawan dan manajemen desa untuk lebih memahami keuntungan investasi dalam pengembangan SDM.

Selain itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dengan memberikan insentif yang tepat dan menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi. Dengan mengatasi masalah ini, Desa Singajaya dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan pembangunan yang lebih baik. Mengakui dan menghargai upaya karyawan dalam meningkatkan kualitas diri mereka juga penting.

## KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari analisis data yang dilakukan tentang "Kualitas SDM Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat", dapat disimpulkan bahwa SDM tidak hanya dianggap sebagai aspek penting tetapi juga merupakan dasar keberhasilan operasi dan pelayanan di tingkat desa. Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan dan efektivitas keseluruhan kantor desa akan meningkat secara signifikan jika investasi dalam pengembangan SDM dilakukan.

Dalam konteks lingkungan pelayanan publik di tingkat lokal, menjadi semakin jelas betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Kantor desa dapat memberikan pelayanan masyarakat yang lebih baik dengan pekerja yang terampil, berpengetahuan, dan berkomitmen tinggi. Ini menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik untuk manajemen sumber daya manusia harus diterapkan mulai dari perekrutan hingga pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya kerja di kantor desa harus didukung untuk menjadi inklusif dan bekerja sama. Sangat penting untuk membuat tempat kerja yang produktif dan memotivasi jika ada budaya yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan pertumbuhan profesional karyawan.

Namun, analisis tersebut juga menunjukkan bahwa beberapa hambatan mempengaruhi kontribusi ideal karyawan; ini termasuk keterbatasan dalam mengakses pendidikan formal dan pelatihan, serta kurangnya perhatian pada peningkatan kapasitas pribadi. Akibatnya, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja dan efektivitas, sangat penting bagi Kantor Desa Singajaya untuk mengatasi masalah ini. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan yang visioner dan fokus pada pengembangan SDM sangat penting. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem pengakuan dan penghargaan yang efektif diperlukan untuk mendorong kemajuan karyawan. Secara keseluruhan, bab ini menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan dan efektivitas keseluruhan kantor desa, dan penting bagi kantor untuk menciptakan budaya kerja di mana karyawan dihargai atas usaha mereka untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri.

Kantor Desa Singajaya dapat menjadi lebih cepat, responsif, dan kompetitif dalam menyediakan layanan masyarakat yang berkualitas dengan menemukan dan mengatasi masalah yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia. Pada akhirnya, bab ini memberikan dasar yang solid untuk rekomendasi kebijakan dan strategi operasional yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Desa Singajaya.

#### Daftar Pustaka

1. Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, & Sudarsih. (2017). KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN SEBAGAI FAKTOR PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA PDAM KABUPATEN JEMBER. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 131-135.
2. Amrullah, I. (2019). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN PERTANGGUNGJAWABAN KEUANGAN DENGAN PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris BOS SMA/SMK Kota Cilegon). *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 18-34.
3. Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOYIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA PRIMA KONTRINDO. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 568-579.
4. Fibriany, F. W. (2016). PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI DEPARTEMEN SDM. *CAKRAWALA: Jurnal Humaniora Universitas Bina Sarana Informatika*, 1-4.
5. Ginting, I., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *JURNAL MANAJEMEN*, 35-44.
6. Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENELITIAN DOSEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, 191-206.

7. Nabila, P. S., & Silalahi, P. R. (2022). OPTIMALISASI GOOD GOVERNANCE DALAM MENINGKATKAN PENGELOLAAN ANGGARAN PEMERINTAH KE DESA DIMASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Desa Bela Rakyat, Langkat). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (Jikem)*, 148-156.
8. Penambunan, J., Sambiran, S., & Kimbal, A. (2019). KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCACATAN SIPIL DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN MASYARAKAT DI KOTA TOMOHON. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1-10.
9. Prastiwi, N. P., Ningsih, L. K., & Putrini, K. (2022). PERAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI: SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL INTEVENING. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 78-88.
10. Puryana, P., & Okta L., A. (2021). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *FRIMA*, 430-438.
11. Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 77-86.
12. Sitorus, R. (2022). Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar Negeri 101883 Limau Manis. *MAHAGURU: jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 60-71.
13. Suyanto, H. (2018). KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA USAHA PARIWISATA DYNASTI WATER WORLD GKB GRESIK. *JEK (Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Kreatif)*, 81-92.
14. Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). KERANGKA BERFIKIR PENELITIAN KUANTITATIF. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 160-166.
15. Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino. (2021). PENGELOLAAN LKP PADA MASA PENDMIK COVID-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 15-22.