

PERAN *SKILL* SUMBER DAYA MANUSIA, ORIENTASI BELAJAR DAN *KNOWLEDGE OF JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

*Aji Tri Bramasto*¹

Magister Manajemen FE UNISSULA

adjitrib@gmail.com

*Heru Sulisty*²

heru@unissula.ac.id

ABSTRAK

Landasan sukses keunggulan bersaing bagi organisasi adalah bagaimana organisasi tersebut mengelola faktor manusia (sumber daya manusia) yang dimilikinya. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Perangkat Desa merupakan elemen penting dalam pembangunan pedesaan. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan Perangkat Desa yang mempunyai peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia. Kemampuan yang dimiliki oleh Perangkat Desa didapatkan bisa melalui pelatihan maupun workshop selain itu juga kemauan dalam dirinya. Perangkat Desa yang mempunyai jiwa untuk belajar dan mampu menerima hal-hal baru akan mendorongnya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Peran skill, orientasi belajar dan juga knowledge of job description yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh skill, orientasi belajar dan knowledge of job description terhadap kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan kajian pustaka menghasilkan bahwa skill, orientasi belajar dan juga knowledge of job description berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang melahirkan indikator-indikator disajikan dalam bentuk hipotesis. Selanjutnya, model yang dihasilkan diaplikasikan pada responden perangkat desa yaitu sekretaris desa se-Kabupaten Semarang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan teknik pengukuran menggunakan skala likert. Penyebaran kuesioner secara langsung maupun dengan melalui social media. Kemudian, uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA).

Kata Kunci : *Skill, Orientasi Belajar, Knowledge of Job Description, Kinerja Sumber Daya Manusia, Perangkat Desa*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang telah ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 15 Januari 2014, dan diundangkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia pada tanggal 15 Januari 2014, telah memberikan implikasi yang sangat luas kepada Desa. Desa bukan lagi sekedar menjadi obyek pasif dari Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Daerah tetapi sudah mulai diberikan kewenangan yang cukup luas disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi Desa dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan Desa. Dengan Undang-Undang ini diharapkan dapat mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat.

Untuk dapat mengemban amanat Undang-Undang penyelenggaraan pemerintahan Desa tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparat pemerintah Desa yang tangguh, profesional, dan mampu berbuat lokal serta bersaing secara global. Dengan demikian pemerintah Desa sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat, pemerintah Desa harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di Desa masing-masing.

Implikasi pelaksanaan otonomi Desa akan mempengaruhi lancar tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Desa, baik dilihat dari aspek sumber daya manusia, sumber daya alam maupun sumber daya buatan, dimana dalam aplikasinya tergantung pada kesiapan dan kemampuan Desa dalam menyikapi pemberlakuan otonomi Desa tersebut.

Berdasarkan pada temuan penelitian Salleh, et al (2015) profesionalisme sumber daya manusia harus dilengkapi dengan profesional keterampilan pribadi, pengetahuan profesional dan organisasi melalui program pelatihan formal. Profesionalisme sumber daya manusia telah memainkan peran utama dalam pengembangan dan menerapkan

strategi bisnis hanya ketika manajer sumber daya manusia mitra strategis penuh. Padahal sumber daya manusia berperan strategis pasangan diterima secara umum, “kenyataan hidup bahasa belum direalisasikan di banyak perusahaan”.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Chowdhury (2016) bahwa kompetensi sumber daya manusia terkait dengan peran strategis seperti bisnis ketajaman, positioner strategis, juara perubahan, pembangun kemampuan organisasi dianggap sebagai faktor penentu untuk membantu profesional sumber daya manusia memenuhi latar belakang profesional. Model kompetensi sumber daya manusia membantu sumber daya manusia profesional mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Salleh, et al (2015) mengungkapkan bahwa sementara ada perbedaan dalam bentuk dan aplikasi antara dari beragam tipe kepemilikan, para profesional sumber daya manusia percaya bahwa penting bagi mereka untuk memainkan strategi peran mitra bisnis dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh uraian Raju, et al (2017) tugas yang tidak jelas menyebabkan kinerja karyawan yang buruk dalam komisi, dan itu menyiratkan bahwa komisi sedang menghadapi tantangan kinerja organisasi dan ketidakpuasan karyawan. Mungkin untuk menyimpulkan deskripsi pekerjaan yang tidak jelas menyebabkan kinerja yang buruk seorang karyawan. Deskripsi pekerjaan tidak digunakan untuk penilaian kinerja karyawan di komisi sejak didirikan. Sedangkan berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mangaleswaran, et al (2015) organisasi mempraktikkan pekerjaan deskripsi dan spesifikasi pada tingkat yang berbeda berdasarkan pada ukuran organisasi, jenis dan lain-lain. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi penting untuk diterapkan lainnya kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, tarring, dan kinerja penilaian. Kecuali beberapa organisasi, sebagian besar organisasi mengembangkan dan memelihara uraian tugas dan spesifikasi. Beberapa jenis organisasi tidak mempertahankannya, karena belum layak pengetahuan dan kemampuan. Karena itu mereka yang tidak berlatih lebih berkonsentrasi pada pengembangan mereka melalui menganalisis pekerjaan dengan benar. Ia meminta untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan manajemen sumber daya manusia untuk staf.

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa orientasi belajar-karyawan seperti yang dikembangkan oleh Hannaci (2015) bagaimanapun merupakan pengukuran yang tepat untuk perusahaan. Penindasan beberapa item mencerminkan perbedaan budaya antara konteks Anglo-Saxon dan Francophone. Transaksional instrumen kepemimpinan sangat cocok untuk dunia industri. Pentingnya peningkatan dalam perekonomian nasional akan menghasilkan karyawan yang lebih terampil, yang mengarah pada peningkatan kemampuan pembelajaran organisasi. Jika tidak, individu yang berkomitmen untuk pengembangan pribadi berkelanjutan akan memiliki sistem pemikiran tingkat tinggi, kualitas yang memfasilitasi pembelajaran organisasi. Selain itu, mengkonfirmasi efek positif ELO pada IP konsisten dengan studi Bontis et al (2002). Karena itu, semakin negara berkembang, semakin baik peluang perusahaan untuk menjadi inovatif pembelajaran individu menumbuhkan berbagai kondisi yang mendorong inovasi, seperti motivasi, pelatihan, berbagi pengetahuan, dan pemikiran sistem.

Skill sumber daya manusia merupakan media terpenting bagi seorang sumber daya manusia. Skill sumber daya manusia merupakan catatan yang berharga bagi seorang sumber daya manusia. Skill sumber daya manusia membuat seorang sumber daya manusia dapat lebih cerdas mensikapi setiap kondisi dan situasi yang tengah dihadapi mereka (Anggraeni, 2014).

Knowledge of job description adalah pengetahuan individu tentang job description-nya. Ardansyah dan Wasilawati, (2014) menyatakan bahwa manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu meningkatkan Knowledge of job description. Pengawasan merupakan “suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Kabupaten Semarang secara geografis terletak pada 110°14'54,75" sampai dengan 110°39'3" Bujur Timur dan 7°3'57" sampai dengan 7°30' Lintang Selatan. Luas Kabupaten Semarang sebesar 95.020,67Ha atau sekitar 2,92% dari luas Provinsi Jawa Tengah (BPS Kabupaten Semarang). Secara administratif letak geografis Kabupaten Semarang dibatasi oleh delapan Kabupaten/Kota pada sisi-sisinya. Disisi barat, Wilayah Kabupaten Semarang berbatasan dengan wilayah administrasi Kabupaten Kendal, Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Magelang, di sisi selatan berbatasan dengan Kabupaten Boyolali, sementara disisi timur wilayah Kabupaten Semarang berbatasan dengan Wilayah Kabupaten Grobogan dan Kabupaten Demak dan sebelah utara berbatasan dengan Kota Semarang. Selain itu ditengah-tengah Kabupaten Semarang juga terdapat Wilayah Administrasi yaitu Kota Salatiga. Kabupaten Semarang terdiri 19 wilayah Kecamatan, 208 Desa, dan 27 Kelurahan. Dengan luasan yang ada ini, perlu strategi dan upaya-upaya agar program pembangunan dapat terwujud secara optimal dan merata.

Riset gap (*research gap*) dalam penelitian yang dilakukan oleh Dragoni, et al (2009), Atitumpung, Aungkhana, et al (2017) menunjukkan bahwa orientasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan pada penelitian yang dilakuakn oleh Mehtap Özahin, et al (2011) menunjukkan bahwa orientasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang telah dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

peranskill sumber daya manusia, orientasi belajar dan *knowledge of job description* terhadap kinerja sumber daya manusia dengan nilai organisasi sebagai variabel moderator.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Folan, et al (2015) menganggap kinerja sebagai "konsep yang pada dasarnya diperebutkan". Tampaknya ada daya tarik yang terus-menerus dalam disiplin ilmu mengenai kinerja antara bagian kinerja yang ritualistik, yang telah ditentukan sebelumnya, statis atau tidak fleksibel di satu sisi, dan, di sisi lain, bagian kinerja yang kreatif, dinamis, aktif, interpretatif; ini dimanifestasikan oleh para peneliti yang berbeda, menggunakan kata-kata yang berbeda, yang meneliti bagaimana satu bagian berdampak pada yang lain, dan bagaimana kita dapat secara tepat bergerak dari satu ke yang lain, jika sama sekali, dalam praktik tanpa kompromi.

Sedangkan menurut Pradhan, et al (2016) kinerja adalah konsep multikomponen dan pada level fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu, keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Perilaku di sini menunjukkan tindakan yang ditunjukkan orang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sedangkan aspek hasil menyatakan tentang konsekuensi dari perilaku pekerjaan individu. Tampaknya, di tempat kerja, keterlibatan perilaku dan hasil yang diharapkan terkait satu sama lain, tetapi tumpang tindih antara kedua konstruk belum jelas, karena hasil yang diharapkan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi dan kemampuan kognitif dari aspek perilaku. Kinerja dalam bentuk kinerja tugas terdiri dari perilaku eksplisit pekerjaan yang mencakup tanggung jawab pekerjaan mendasar yang ditugaskan sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan. Kinerja tugas membutuhkan lebih banyak kemampuan kognitif dan terutama difasilitasi melalui pengetahuan tugas (pengetahuan teknis atau prinsip-prinsip yang diperlukan untuk memastikan kinerja pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk menangani banyak tugas), keterampilan tugas (penerapan pengetahuan teknis untuk menyelesaikan tugas dengan sukses tanpa banyak pengawasan), dan kebiasaan tugas (kemampuan bawaan untuk merespons pekerjaan yang ditugaskan yang memfasilitasi atau menghambat kinerja).

Kinerja merupakan istilah yang diberikan untuk kata *performance* dalam bahasa Inggris, yang berarti pekerjaan, perbuatan. Dalam pengertian lebih luas, kata-kata *performance* selalu digunakan dalam kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi. Pada umumnya para ahli manajemen memberi pengertian kinerja sebagai prestasi kerja dan produktivitas kerja. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel didalam organisasi. Dengan demikian, tujuan yang hendak dicapai dalam kinerja adalah meningkatkan motivasi seseorang agar berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.2 Skill Sumber Daya Manusia

Syah, et al (2011) menemukan bahwa pelatihan karyawan mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik. Latihan dan organisasi pembelajaran membantu untuk memiliki keunggulan kompetitif secara global. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan sikap positif ketika dipromosikan internal. Sedangkan Dokko et al., (2008) berpendapat bahwa prestasi (kinerja) yang dihasilkan seorang sumber daya manusia, adalah hasil dari pengelolaan kemampuan pengalaman bekerja mereka sehingga mampu menghasilkan sebuah pendekatan yang paling tepat bagi perusahaan, dan sebuah upaya yang tiada henti untuk mewujudkan kinerja mereka. Menurut Russo, Giovanni (2017) *skill* adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

2.3 Orientasi Belajar

Dragoni, et al (2009) Orientasi tujuan didefinisikan sebagai pola kesadaran dan tindakan yang dihasilkan dari pengejaran yang konsisten dari tujuan pencapaian tertentu dalam suatu pencapaian pengaturan, seperti pekerjaan. Mehtap Özahin, et al (2011) menyatakan konseptualisasi orientasi belajar menunjukkan dua fokus: beberapa sarjana menekankan konkret dalam pembentukan generasi dan sistem diseminasi sebagai mekanisme melalui mana pembelajaran berlangsung, sementara yang lain menganggap perusahaan sebagai "perusahaan kognitif" dan menyerukan perlunya model mental bersama, berbagi visi organisasi, dan pendekatan berpikiran terbuka untuk pemecahan masalah. Dengan menggabungkan dua pendekatan, orientasi pembelajaran dapat dikonseptualisasikan sebagai dorongan nilai-nilai organisasi itu mempengaruhi kemungkinan perusahaan untuk menggunakan dan menciptakan pengetahuan. Atitumpung, Aungkhana, et al (2017) orientasi belajar adalah pola pikir internal yang memotivasi seseorang untuk melakukannya mengembangkan kompetensinya oleh karena itu, kemampuan internal yang penting dimiliki untuk penguasaan enaktif. Individu dengan orientasi belajar mencari tantangan yang memberikan mereka peluang belajar. Penelitian menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran kondusif untuk perolehan pengetahuan dan keterampilan.

2.4 Knowledge of Job Description

Deskripsi kerja adalah kegiatan yang dilakukan karyawan sebagai tanggung jawab pekerjaan sumber daya manusia. Ardansyah dan Wasilawati, (2014) menyatakan bahwa manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu meningkatkan *knowledge of job description*. Beáta Sz. G. Pató (2017) deskripsi pekerjaan dapat disiapkan untuk beberapa tujuan berbeda, misalnya untuk mengatur lingkup aktivitas kerja dan karakteristiknya, untuk menganalisis permintaan untuk perekrutan, keterampilan pendidikan dan pelatihan, untuk komunikasi antar sosial mitra (mis. serikat pekerja) dan juga untuk analisis statistik dll.

2.5 Nilai Organisasi

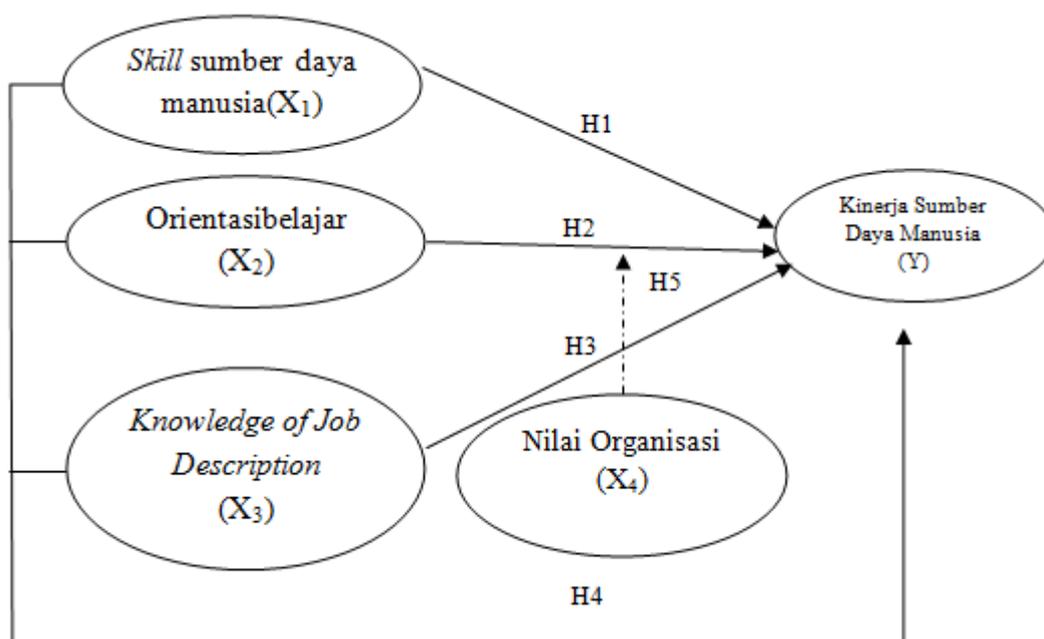
Dermol, Valerij et al (2018) menyatakan nilai-nilai organisasi mungkin juga dari sangat penting bagi seseorang mempertimbangkan apakah didedikasikan untuk sesuatu atau tidak. Karyawan biasanya mendapatkan melekat pada sesuatu yang dapat mereka hubungkan, dengan hal-hal yang mereka hargai. Tingkat identifikasi yang lebih tinggi dengan perusahaan nilai-nilai misi dan organisasi dapat, karenanya, mengarah pada konsistensi yang lebih besar dari tindakan individu. Salah satu syarat untuk mengidentifikasi elemen utama identitas perusahaan adalah kenal mereka dengan baik. menunjukkan bahwa sejumlah besar literatur menekankan arti penyebaran misi perusahaan, nilai-nilai organisasi, serta tujuan perusahaan yang mengarah ke yang lebih tinggi komitmen dan peningkatan konsistensi dalam perilaku karyawan. Menurut Kollenscer, et, al (2018) menyimpulkan bahwa keberadaan misi perusahaan dan nilai-nilai organisasi mungkin diperlukan untuk kinerja perusahaan yang lebih baik.

3. Model Konseptual dan Pengukuran

3.1 Model Konseptual

Perangkat Desa merupakan elemen penting dalam pembangunan pedesaan. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan Perangkat Desa yang mempunyai peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia. Kemampuan yang dimiliki oleh Perangkat Desa didapatkan bisa melalui pelatihan maupun workshop selain itu juga kemauan dalam dirinya. Perangkat Desa yang mempunyai jiwa untuk belajar dan mampu menerima hal-hal baru akan mendorongnya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Pengembangan Model Emprik Penelitian didasarkan atas penelaahan pustaka yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan uraian dalam kajian pustaka, maka dapat digambarkan ke dalam Model Empirik Penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Empirik Penelitian

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia, orientasi belajar dan pengetahuan akan deskripsi pekerjaan. Desa pada garis besarnya memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, maka perangkat desa juga dituntut memiliki nilai melayani yang kuat kepada masyarakat. Saat ini pelayanan publik merupakan isu penting yang ada di masyarakat, sehingga desa sebagai ujung tombak pemerintahan perlu mengedepankan pelayanan dan lebih peduli kepada masyarakat. Sehingga diprediksikan akan memperkuat pengaruh terhadap *skill* sumber daya manusia, orientasi belajar, *knowledge of job description* dan kinerja sumber daya manusia.

3.2 Pengukuran

3.2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pada kajian pustaka diatas dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja individu dalam kurun waktu tertentu. Jika dihubungkan dengan kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Semarang, maka kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Semarang dapat diartikan sebagai hasil kerja/prestasi kerja yang dicapai oleh seorang Perangkat Desa dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun unsur prestasi kerja terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut : (a) Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (b) Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya; (c) Mempunyai pengalaman dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (d) Bersungguhsungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya; (e) Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik; (f) Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna; (g) Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah (Folan, et al, 2015) (Pradhan, et al, 2016).

3.2.2 Skill Sumber Daya Manusia

Skill sumber daya manusia mempunyai beberapa elemen penunjang yang harus dikembangkan. pengembangan keterampilan dalam tempat kerja adalah fenomena dunia dengan dampak nyata pada produktivitas. Partisipasi dalam berbagai kegiatan pembelajaran melalui mana keterampilan dapat belajar (pelatihan di tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, pendidikan formal, belajar di tempat kerja, dll.) Pekerjaan ditransformasikan menjadi terdiri dari tugas-tugas sederhana yang dilakukan secara rutin sehingga sumber daya manusia harus mempunyai a) kemampuan perencanaan, b) kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan, c) kemampuan menyelesaikan masalah (Russo, Giovanni, 2017)

3.2.3 Orientasi Belajar

Orientasi belajar mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi didorong, bahkan menantang, untuk "berpikir terbuka". Nilai-nilai yang secara rutin dikaitkan dengan orientasi belajar (1) komitmen untuk belajar, (2) keterbukaan pikiran, dan (3) visi bersama. Komitmen untuk Belajar: Ini mengacu pada sejauh mana suatu perusahaan menempatkan nilai pada pembelajaran. *Open-mindedness*: Ini mengacu pada kesediaan organisasi untuk terus mempertanyakan lama perusahaan memegang asumsi, rutinitas dan kepercayaan. Visi Bersama: Ini mengacu pada sejauh mana perusahaan mengembangkan dan memegang pemahaman universal fokus organisasi yang menumbuhkan energi, antusiasme dan tujuan dalam organisasi (Mehtap Özahin, et al, 2011)

3.2.4 Knowledge of Job Description

Knowledge of job description adalah pernyataan tanggung jawab seseorang yang luas memegang posisi tertentu dan digunakan untuk menulis iklan pekerjaan dan mengevaluasi pekerjaan kandidat, serta membuat rencana kinerja (tujuan spesifik dan tanggung jawab yang diharapkan dari seorang pekerja dalam waktu tertentu, seperti satu tahun) untuk orang yang dipekerjakan untuk posisi itu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dalam *knowledge of job description* adalah : a) pengetahuan mengenai deskripsi pekerjaan b) pengetahuan pertanggungjawaban kinerja dan juga c) koordinasi antar pekerja (Beáta Sz. G. Pató, 2017)

3.2.5 Nilai Organisasi

Nilai organisasi menyatakan nilai sebagai karakteristik fundamental dimana antara pegawai dan organisasi saling berbagi sehingga nilai berisikan keyakinan atau prinsip-prinsip inti organisasi yang menjelaskan kepada pegawai

mengenai hal-hal yang harus menjadi perhatian dan membantu mengarahkan perilaku pegawai demi keberhasilan organisasi. Dengan demikian, nilai organisasi tersebut diterjemahkan pegawai ke dalam perilaku kemudian akan menjadi standar atau panduan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang berdampak langsung pada kinerja pegawai dan organisasi (Dermol, Valerij et al, 2018)

4. Hubungan Antar Variabel

4.1 Skill Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Skill yang dimiliki oleh sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat kinerja sumber daya manusia. Sehingga adanya pengembangan skill sumber daya manusia akan menghasilkan prestasi-prestasi sumber daya manusia dan kemajuan organisasi. *Skill* sumber daya manusia adalah aset tidak berwujud untuk organisasi yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Pengembangan keterampilan digunakan memberikan penilaian komprehensif tentang bagaimana keterampilan pekerja dimiliki diubah. Hal ini sesuai dengan pendapat (Russo, Giovanni, 2017) bahwa *skill* sumber daya manusia berdampak positif terhadap kinerja.

4.2 Orientasi Belajar dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang mempunyai orientasi belajar yang tinggi akan peka terhadap perkembangan-perkembangan teknologi sehingga akan berdampak dengan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan dengan kuat orientasi pembelajaran terus mendorong, atau bahkan mengharuskan, karyawan mempertanyakan organisasi norma, nilai, dan praktik yang memandu tindakan dan aktivitas organisasi mereka. Orientasi belajar mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi didorong, bahkan menantang, untuk "berpikir terbuka". Sejalan dengan (Dragoni, et al, 2009) (Mehtap Özahin, et al, 2011) bahwa orientasi belajar berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.3 Knowledge of Job Description dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Knowledge of Job Description dibutuhkan untuk mengantisipasi dalam bekerja, hal ini tentu berdampak pada kinerja sumber daya manusia. Semakin subur daya manusia tersebut mempunyai tingkat kesalahan yang kecil maka semakin baik pula kinerja sumber daya manusia. Pada saat yang sama deskripsi pekerjaan dapat memainkan peran penting dalam proses pekerjaan "mewarisi", di kasus di mana deskripsi pekerjaan yang fleksibel sangat penting. Hal ini tentu sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh (Beáta Sz. G. Pató, 2017) bahwa *knowledge of job description* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.4 Nilai Organisasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Nilai organisasi, proses inti dari manajemen sumber daya manusia mempengaruhi nilai-nilai organisasi di berbagai bidang seperti memacu inovasi dan mendorong pembelajaran organisasi. Selain itu juga menekankan pentingnya kompetensi inti yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Nilai organisasi mempunyai aspek penting yaitu profesionalisme para pegawai, kemudian inovasi yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan pertanggungjawaban secara hierarki terhadap atasannya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Dermol, Valerij et al, 2018) bahwa nilai yang terdapat pada organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja sumber daya manusia.

5. Kesimpulan dan Future Riset

Perkembangan dan kemajuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari kinerja manusia. Kinerja tugas membutuhkan lebih banyak kemampuan kognitif dan terutama difasilitasi melalui pengetahuan tugas (pengetahuan teknis atau prinsip-prinsip yang diperlukan untuk memastikan kinerja pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk menangani banyak tugas), keterampilan tugas (penerapan pengetahuan teknis untuk menyelesaikan tugas dengan sukses tanpa banyak pengawasan), dan kebiasaan tugas (kemampuan bawaan untuk merespons pekerjaan yang ditugaskan yang memfasilitasi atau menghambat kinerja).

Kinerja sumber daya manusia yang baik akan berdampak terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Perkembangan teknologi yang semakin canggih serta adanya perubahan regulasi menuntut sumber daya manusia yang tanggap. Faktor-faktor dalam sumber daya manusia seperti skill, orientasi belajar, *knowledge of job description* dan juga nilai organisasi dibutuhkan untuk menunjang kinerja sumber daya manusia. Sehingga perkembangan teknologi perlu diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Apabila kinerja sumber daya manusia tersebut baik maka akan berdampak terhadap kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akdon dan Riduwan. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta.

- Anggraini, et al. 2014. Strategi Orientasi Pasar, Inovasi dan Orientasi Pembelajaran Pengaruhnya terhadap Kinerja Usaha serta Dampaknya terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*. Vol 4, NO 12, Hal 295-310
- Ardansyah; Wasilawati. 2014. *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol 5. No 2
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atitumpong, Aungkhana. 2017. *Leader Member Exchange, learning orientation and innovation work behavior*. *Journal of Workplace*.
- Beáta Sz. G. Pató. 2017. Formal Options for Job Description : Theory Meets Practice. *Journal of Management Development*
- Chowdhury, Tamgid Ahmed et al, 2016, *Employability Skill For Entry-Level Human Resources Management Positions : Perceptions of Students and Employes*, *Australian Journal of Career Development*, Vol 25(2), pp 55-68
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dermol, Valerij, et al. 2018. *Communication, Company Mission, Organizational Values and Company Performance*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol 238
- Dokko, et. al. (2008). Unpacking Prior Experience. How Career History Affects Job Performance. *Journal: Organization Science*; 20 (1), hlm.51-68.
- Dragoni, Lisa, et al. 2009. *Understanding Managerial Development : Intrgrating Developmental Assignments, Learning, Orientation and Acces to Developmental Opportunitirs in Predicting Managerial Competencies*. *Academy of Management Journal*. Vol 52 No 4
- Folan, Paul, et al, 2015, *Performance : Its meaning and content for today's business research*. Open Research Exeter. University of Exeter
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hannachi, Yacine, 2015, *Employee-Learning Orientation and Innovation Performance : Assessing the Mediating Role of Organizational Learning and the Moderating Role of Transformational Leadership*, *International Journal of Management Science*, Vol 5, No 10
- Kollenscer, et, al. 2018. Value Creating Organizational Leadership. *Journal of Management Organizations*. Pp 19-39
- Mangaleswaran, et al, 2015, *Job Description and Job Specification : A Study of Selected Organizations in Sri Langka*, *International Journal of Information Technology and Business Management*, University of Jaffina, Vol 41, No 1
- Pradhan, et al, 2016, *Employee Peformance at Workplace : Conceptual Model and Empirical Validation*, *Bussiness Perspectives and Research*, Vol 4 (I), pp 1-17
- Peraturan Bupati Semarang Nomor 22 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi Tata Kerja Pemerintah Desa
- Peraturan Bupati Semarang Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa
- Silalahi, Ulber. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Raju, K. Krishnam, et al, 2017, *A Study on Job Description and its Effect on Employee Peformance : Case of Some Selected Manufacturing Organizations in City of Pune, India*, *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science*. Ethiopian Civil Services University, Vol 6, Iss 2.
- Russo, Giovanni. 2017. *Job Design and Skill Development in the Workplace*. In *Skill Mismatch in Labor Markets*. Vol 409-4445
- Salleh, Noorziah Mohd e al, 2015, *Human Resource Management Roles & Skills Shortages in Malaysian Orgnaisations*, *Journal of Social Science*, Vol 3, pp 219-226
- Saul Carliner Chantal Castonguay Emily Sheepy Ofelia Ribeiro Hiba Sabri Chantal Saylor Andre Valle. 2015. *The job of a performance consultant: a qualitative content analysis of job descriptions*. *European Journal of Training and Development*, Vol. 39 Iss 6 pp. 458 – 483
- Soelaeman, Wahid. 2003. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Yogyakarta : Andi Offset
- Soelaeman, M. (2014) *Ilmu Sosial Dasar : Teori dan Konsep Ilmu Sosial*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Yin, Robert K. 2011. *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Rajagrafindo Persada. Jakarta