

1._lia_siti_fatimah.docx

by

Submission date: 30-Jul-2022 11:13PM (UTC-0400)

Submission ID: 1877043036

File name: 1._lia_siti_fatimah.docx (140.44K)

Word count: 3286

Character count: 20718

4
**IDENTIFIKASI MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA SEBAGAI BENTUK UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**

Lia Siti Fatimah Azzaroh¹
Universitas Nusantra PGRI Kediri
Jl. KH Ahmad Dahlan No. 76 Kediri
liasitifatihahazzaroh@gmail.com

11
Tanggal Masuk :

11
Informasi artikel :
Tanggal Revisi :

Tanggal diterima:

Abstract

Research aimed to understand motivation and quality of human resources development to increase the employee performance. This study used a qualitative approach type use qualitative approach descriptive. Data collection procedures by means observation, interview, and documentation. The informants, using a technique 5r (relevance, recommendation, rapport, readiness, reassurance), objects on this study is the umkm home industry plisket drapery drapery and employees. The result of the research indicated that motivation given to the employee performance is the process well and employees receive some motivation to be applied in the workplace without any coercion because they need more spirit urge to work while quality of human resources development on the performance call employees by means, like own family dexterous, a rapid means work with maximum results. Novelty this research showed skill in work as a clerk plisket drapery must own employees, agile and also how quick but the results remain good.

15
Keywords: Motivation, The Development Of The Quality Of Human Resources

Abstrak

4
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis pendekatan menggunakan deskriptif kualitatif. Prosedur pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penentuan informan menggunakan teknik 5R (relevance, recommendation, rapport, readiness, reassurance), objek pada penelitian ini adalah pemilik UMKM home industri gorden dan pegawai plisket gorden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai sudah berproses dengan baik dan pegawai menerima pemberian motivasi untuk diberikan dalam dunia kerja tanpa adanya paksaan karena mereka butuh dorongan untuk lebih semangat bekerja sedangkan pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dengan cara mengajak pegawai seperti keluarga sendiri, cekatan, cara cepat bekerja dengan hasil yang maksimal. Kebaruan penelitian ini menunjukkan ketrampilan dalam bekerja sebagai pegawai plisket gorden harus dimiliki pegawai, cekatan dan juga cara cepat selesai tetapi hasilnya tetap bagus.

Keywords: Motivasi, Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

5
UMKM merupakan salah satu unsur yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia, UMKM dapat dikatakan sebagai usaha yang produktif untuk dikembangkan guna mempertahankan kreatifitas dari pelaku UMKM itu sendiri. UMKM mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak yang pada akhirnya akan berimbas pada kesejahteraan para pekerja dan mengurangi pengangguran.

Adanya UMKM yang semakin ketat persaingannya maka setiap pelaku usaha memperhatikan tingkat produktivitas pegawai dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja mereka yang dibutuhkan adalah dengan dorongan semangat kerja dalam bentuk motivasi, dimana motivasi ini salah satu faktor yang menjadi keberhasilan suatu kinerja organisasi.

Motivasi sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja pegawai, untuk itu dianggap penting karena motivasi juga bisa menjadi pendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu, dalam hal ini apabila seseorang membutuhkan dan menginginkan suatu yang ingin dicapai maka akan terdorong dengan semangat meraih apa yang diinginkan dan yang dibutuhkan oleh masing-masing pegawai. Bisa saja ia ingin bekerja untuk meningkatkan ekonomi saat ini dan mereka akan terdorong dengan sendirinya untuk menyelesaikan pekerjaan apa saja demi meningkatkan ekonomi yang sudah diinginkan. Maka dengan demikian dari faktor internal dan eksternal harus gencar memberikan dorongan motivasi yang bersifat membangun. [1]

Pemberian pengembangan kualitas yang bisa juga menjadi alasan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai akan lebih maju dalam menghadapi persaingan UMKM. Tidak hanya pegawai baru yang diberikan pengembangan kualitas namun terkadang pegawai yang sudah bertahun-tahun bekerja dibidangnya juga sering membuat kesalahan, bahkan kesalahan ini sering terjadi dan seharusnya kesalahan ini tidak perlu terjadi. [2]

Pengembangan kualitas mampu membantu UMKM dalam mengembalikan motivasi kerja pegawai yang mulai pudar, akibatnya pegawai sering merasa tidak bersemangat dan kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mereka hanya mengerjakan rutinitas tanpa adanya inisiatif untuk perbaikan yang lebih baik. Pegawai memiliki keadaan seperti ini dalam sebuah UMKM dapat menghambat keberhasilan perusahaan dalam mencapai *goal* mereka, maka dengan adanya pengembangan kualitas pegawai diharapkan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengarah pada kemajuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi, dan juga memiliki motivasi yang mampu mendorong semangat kerja dan sebagai peran yang menggerakkan keberhasilan tujuan suatu perusahaan itu sendiri.

Adanya sumber daya manusia itu merupakan salah satu faktor untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia yaitu kerja bisa dikatakan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi, karena sumber tenaga mereka dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang atau jasa.

Produk yang dihasilkan saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kerja salah satu faktor pendorongnya adalah motivasi. Sumber daya manusia tetap ada kaitannya dengan faktor pendorong tersebut karena untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh UMKM [3], sumber daya manusia yang tetap memiliki arahan yang tepat juga akan membantu antara pegawai dan industri dalam mempertahankan usaha yang sedang di jalankan.

Seiring perkembangan zaman para pelaku usaha dituntut untuk tetap berpikir kreatif guna mengembangkan bisnisnya. Mereka dituntut untuk kreatif seperti mempertahankan ciri khas masing-masing pada setiap industri, menentukan produk yang diminati oleh konsumen, menentukan harga yang masuk akal dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Karena tidak hanya satu pelaku usaha, melainkan adanya pesaing yang usahanya sama. Maka dari itu pelaku usaha disini harus kreatif dalam mempertahankan usahanya.

Terutama pengusaha yang memiliki usaha yang berpusat pada suatu daerah mereka harus kreatif, salah satu jenis usaha yang berpusat pada suatu daerah adalah usaha home industri gorden yang berada di Kabupaten Kediri.

Desa Blawe merupakan UMKM home industri gorden yang memproduksi berbagai macam kelambu dan gorden, dan disini ada gorden plisket biasanya dijual untuk mempercantik rumah, kantor dan sebagainya. Gorden plisket tersebut membutuhkan pekerja yang biasanya memliktet gorden sebelum dijual kepada konsumen yang memesannya, pekerja plisket gorden membutuhkan ketlatenan untuk merapikan gorden tersebut.

Ketlatenan para pegawai plisket juga membutuhkan motivasi dan pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk menghasilkan produk gorden plisket yang berkualitas dan rapi. Agar saling menguntungkan antara pekerja, produsen dan pembeli.

Dilihat dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri (BPS) pada laporan "Kecamatan Purwoasri dalam Angka" tahun 2018, terdapat 176 industri kain aktif beroperasi di Desa Blawe. Aktivitas produksi kelambu turut santer terjadi di sejumlah desa tetangga. Seperti 10 industri rumahan gorden di Desa Pandansari, 11 produsen lainnya tersebar di Desa Belor, Tugu, Jantok, dan Woromarto.

Bila dibandingkan dengan data tahun sebelumnya, angka tersebut cenderung merosot kisaran 8%. BPS mencatat ada 196 industri kelambu beroperasi di Blawe pada tahun 2017. Adapun 19 industri kain lainnya berada di bilangan Belor, Tugu, Pandansari, Jantok, Woromarto, dan Klaitan. [4]

Dengan adanya hal ini peran dari pemilik usaha sangat diperlukan, karena mereka yang memiliki daya mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin juga sangat dominan dalam memotivasi dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan pegawai. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang benar kepada karyawannya, berupa motivasi kerja

maka karyawan dapat memenuhi kinerja yang diberikan oleh perusahaan dan juga pengembangan yang bersifat kemaju³ yang bisa di terapkan dalam peningkatan kinerja pegawai plisket gorden itu sendiri.

⁴ Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik membuat judul mengenai “ **Identifikasi Motivasi dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Bentuk Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai** “. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar mendapat data yang akurat terkait motivasi dan pengembangan kualitas sumber²¹nya manusia di UMKM home industri gorden yang berada di Desa Blawe Kecamatan Purwoasri sehingga dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan kebijakan kedepan.

¹⁹

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, metode kualitatif yaitu menggambarkan suatu peristiwa tertentu yang ada pada waktu tertentu, secara sede²³na menggambarkan keadaan suatu objek atau peristiwa tanpa ada maksud untuk menarik kesimpulan umum. Tujuan dari ⁸nelitian ini adalah untuk mengumpulkan fakta, situasi dan fenomena secara langsung di lapangan. Fokus pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data diperoleh dari pemilik UMKM home industri gorden dan pegawai plisket gorden di Desa Blawe Kecamatan Purwoasri Kediri dengan teknik observasi, wa⁴ncara dan observasi. Data disajikan dalam bentuk cerita, dalam hal ini kurang lebih berdasarkan motivasi dan pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja pegawai.

¹²

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dalam hal in²⁰ulis mengambil tujuh informan, pemilik UMKM dua orang informan dan pegawai lima orang informan. Pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Motivasi
(Pemilik UMKM Home Industri Gorden)**

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
1.	Bapak M. Yusuf Basuki	Apakah Anda memberikan motivasi kepada pegawai ?	Bapak Yusuf memberikan motivasi kepada pegawainya, beliau memberikan motivasi kepada pegawai baru dan lama. Akan tetapi pemberian motivasi kepada pegawai baru masih ada penyesuaian tidak sama dengan pegawai lama.
		Jika memberikan, motivasi seperti apa yang sudah diterapkan ?	Jika pegawai yang bekerja di tempat Pak Yusuf beliau memberikan motivasi berupa semangat kerja, memberi pelatihan kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan arahan dan tepat waktu. Beliau juga mengajak pegawai untuk refrsng agar tidak terlalu penat dan lebih akrab.

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
2.	Ibu Demes	Apakah Anda memberikan motivasi kepada pegawai ?	Ibu Demes selalu memberikan motivasi kepada pegawainya karena hal tersebut bagi beliau sangatlah penting dalam membangun semangat kerja pegawai.
		Jika memberikan, motivasi seperti apa yang sudah diterapkan ?	Saat ini pemberian yang dilakukan oleh Ibu Demes berupa semangat kerja baik pegawai baru maupun pegawai lama, dan memberikan gaji secara tepat waktu karena menurut beliau gaji juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pemberian pelatihan kerja dengan cara melatih pegawai baru agar kerjanya lebih maksimal.

Sumber Data : Diolah 2022

**Tabel 2. Motivasi
(Pegawai Plisket Gorden)**

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
1.	Bapak Suyono	Apakah Anda merasa terbantu dengan adanya motivasi yang diberikan pemilik UMKM ?	Dari wawancara dengan Bapak Suyono beliau mengatakan merasa terbantu dengan adanya motivasi yang diberikan pemilik UMKM karena bagi beliau motivasi dapat merubah pola kinerja lebih cepat dan selesai tepat waktu.
		Bagaimana performa kinerja Anda sebelum dan sesudah diberikan motivasi ?	Sebelum mendapat motivasi, kerja Bapak Suyono biasa saja karena merasa belum mendapatkan motivasi yang bias merubah kinerja beliau. Setelah mendapatkan motivasi kinerja semakin meningkat salah satu dari motivasi yang merubah semangat beliau saat mendapat gaji.
2.	Bapak Yudianto	Apakah Anda merasa terbantu dengan adanya motivasi yang diberikan pemilik UMKM ?	Bagi Bapak Yudi motivasi membantu beliau sebagai dorongan.

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
		Bagaimana performa kinerja Anda sebelum dan sesudah diberikan motivasi ?	Sebelum mendapatkan motivasi performa kinerja Bapak Yudi biasa saja, setelah mendapatkan motivasi kinerja beliau lebih semangat karena bagi beliau motivasi yang didapatkan sebagai alat kunci semangat kerja untuk membahagiakan keluarga.
3.	Bagus Arjunadi	Apakah Anda merasa terbantu dengan adanya motivasi yang diberikan pemilik UMKM ?	Arjun merasa terbantu dengan diberikan motivasi kepadanya saat bekerja, karena bagi dia motivasi mampu mendobrak dan mendorong kinerja agar lebih baik lagi
		Bagaimana performa kinerja Anda sebelum dan sesudah diberikan motivasi ?	Sebelum mendapatkan motivasi Arjun sering malas saat bekerja dan sering bangun kesiangn maka dari itu kinerja dia saat itu tidak bisa tepat waktu. Setelah mendapat motivasi Arjun bisa mengambil pelajaran sebelum ia mendapatkan motivasi ia berusaha lebih baik lagi agar lebih cepat selesai dan tepat waktu.
4.	Dadang Risma	Apakah Anda merasa terbantu dengan adanya motivasi yang diberikan pemilik UMKM ?	Motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM mampu merubah kinerja Dadang lebih maju lagi karena ia sadar akan kebutuhan semakin banyak maka kinerja harus ditingkatkan agar mendapatkan gaji yang setimpal.
		Bagaimana performa kinerja Anda sebelum dan sesudah diberikan motivasi ?	Dadang sebelum mndapatkan motivasi kinerjanya bisa dikatakan males dan tidak bisa selesai tepat waktu sehingga pembeli dan pemilik merasa rugi. Setelah mendapatkan motivasi ia lebih bersemangat lagi agar pekerjaan

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
			cepat selesai dan tidak mengecewakan semua pihak.
5.	Wheri Arianto	Apakah Anda merasa terbantu dengan adanya motivasi yang diberikan pemilik UMKM ?	Wheri merasa terbantu saat pemilik UMKM memberi motivasi ia merasa kinerjanya lebih maju.
		Bagaimana performa kinerja Anda sebelum dan sesudah diberikan motivasi ?	Sebelum mendapatkan motivasi Wheri bekerja dengan hasil plisket gordennya kurang bagus, setelah mendapatkan motivasi ia bekerja lebih bagus lagi dari sebelumnya karena ia ingin mengedepankan kualitas plisketnya agar pemilik UMKM tetap mempercayai kinerjanya.

Sumber Data : Diolah 2022

**Tabel 3. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia
(Pemilik UMKM Home Industri Gorden)**

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
1.	Bapak M. Yusuf Basuki	Sejauh mana langkah Anda dalam memberikan pengembangan kualitas sumber daya manusia ?	Bapak Yusuf mempunyai langkah yang diberikan saat memberikan pengembangan kepada pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat. Beliau mengajak pegawai lebih akrab dengan menganggap pegawai seperti keluarga sendiri, lalu dalam mengembangkan alat yang menunjang plisket beliau sudah menggunakan setrika uap karena bagi beliau alat yang modern akan mempercepat pekerjaan selesai tepat waktu.
		Kendala apa yang dialami melalukan pengembangan kualitas sumber daya manusia ?	Kendala yang dialami Bapak Yusuf saat memberikan pengembangan kepada pegawai plisket gorden adalah sumber daya manusia itu sendiri bagi beliau saat memberikan pengembangan ada

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
			pegawai yang bisa diajak maju dan tetap ada pegawai yang malas, karena hal ini kadang masih terhambat untuk tepat waktu.
2.	Ibu Demes	Sejauh mana langkah Anda dalam memberikan pengembangan kualitas sumber daya manusia ?	Langkah Ibu Demes saat ini beliau ingin sebisa mungkin memperhatikan pegawai nya agar tetap semangat bekerja, beliau juga berusaha untuk memberi gaji tepat waktu karena bagi beliau gaji itu penting untuk memotivasi pegawai dan bisa menjadi pengembangan untuk semangat kerja, dalam hal ini beliau juga mengajak <i>refreshing</i> agar tidak bosan dalam bekerja, lebih akrab dan bisa semangat kembali.
		Kendala apa yang dialami melalukan pengembangan kualitas sumber daya manusia ?	Kendala yang dialami Ibu Demes adalah dari pegawainya dan dari beliau sendiri, menurut beliau saat ada pesanan banyak ada pegawai yang tidak bisa bekerja sehingga memperlambat gorden jadi tepat waktu, terkadang juga masih ada hasil plisket pegawai yang kurang rapi. Beliau juga mengatakan bahwa kadang kendalanya juga timbul dari pihak pemilik karena bagi beliau saat tidak bisa mengasi gaji kepada pegawai tepat waktu hal ini bisa menurunkan semangat kinerja pegawai.

Sumber Data : Diolah 2022

**Tabel 4. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia
 (Pegawai Plisket Gorden)**

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
1.	Bapak Suyono	Pengembangan kualitas sumber daya manusia seperti apa yang sudah Anda dapatkan ?	Selama bekerja dalam plisket gorden Bapak Suyono mendapat pengembangan yang bisa dijadikan beliau untuk bekerja lebih bagus, lebih

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
			<p>cekatan dalam bekerja karena cekatan dalam proses plisket gorden juga dibutuhkan.</p> <p>Apakah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia harus ada ketrampilan khusus ?</p>
			<p>Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia menurut Bapak Suyono harus ada ketrampilan karena pengembangan kualitas sumber daya manusia mencakup ketrampilan, disini terampil dalam penataan gorden menurut beliau tangan harus terampil lebih cekatan dalam menata gorden, menurut beliau juga ketrampilan saat menemukan cara baru agar plisket yang dihasilkan sesuai dalam waktu yang singkat dan bagi beliau hal tersebut bisa menjadi ciri khas masing-masing pegawai dalam bersaing secara sehat.</p>
2.	Bapak Yudianto	<p>Pengembangan kualitas sumber daya manusia seperti apa yang sudah Anda dapatkan ?</p> <p>Apakah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia harus ada ketrampilan khusus ?</p>	<p>Selama Bapak Yudi bekerja sebagai pegawai plisket gorden beliau mendapatkan cara agar plisket gorden yang dihasilkan lebih baik dan tingkat kematangan gordennya juga sesuai, meski beliau sudah lama bekerja di plisket gorden beliau juga tetap belajar dengan sesama pegawai agar pengembangan kualitas sumber daya manusia bisa di manfaatkan dengan baik.</p> <p>Menurut Bapak Yudi tidak harus memiliki ketrampilan khusus, dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia menurut beliau bisa didapatkan asal mau belajar dan telaten saja saat bekerja.</p>

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
3.	Bagus Arjunadi	Pengembangan kualitas sumber daya manusia seperti apa yang sudah Anda dapatkan ?	Pengembangan yang didapat oleh Arjun berupa pelatihan biasanya pelatihannya dilakukan antar teman sejawat, <i>refreshing</i> sebagai bonus untuk pegawai menurutnya hal ini bermanfaat agar lebih akrab dengan pemilik UMKM juga bisa memberikan semangat lagi dalam bekerja, terkadang jika ia melakukan kesalahan tetap diberi arahan agar tidak mengulangi lagi.
		Apakah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia harus ada ketrampilan khusus ?	Menurut Arjun ketrampilan harus ada dalam pegawai plisKet ketrampilan yang harus dimiliki pegawai plisKet adalah tentang menata gorden sebelum di plisKet dan tidak semua orang bisa cekatan dalam menata gorden tersebut, ia juga melalui proses yang panjang ia dulu tidak bisa cekatan dalam menata gorden dan sekarang bisa cepat dan cekatan dalam menata gorden karena tangan ia sudah terampil dalam menata gorden.
4.	Dadang Risma	Pengembangan kualitas sumber daya manusia seperti apa yang sudah Anda dapatkan ?	Dadang mendapatkan pengembangan dari pemilik UMKM berupa motivasi yang mampu mengubah semangat kerjanya.
		Apakah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia harus ada ketrampilan khusus ?	Menurut Dadang tetap ada ketrampilan khusus ketrampilan berupa cara untuk memlisKet gorden dengan hasil yang sesuai.
5.	Wheri Arianto	Pengembangan kualitas sumber daya manusia seperti apa yang sudah Anda dapatkan ?	Wheri mendapatkan pengembangan dari pemilik UMKM agar kinerja semakin baik dan cara agar selama bekerja tidak malas.

No	Informan	Jawaban Informan	
		Pertanyaan	Jawaban
		Apakah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia harus ada ketrampilan khusus ?	Ada ketrampilan khusus yang harus dimiliki pegawai plisket gorden, karena menurut Wheri saat bekerja di plisket gorden ketrampilan dalam menata gorden dan bisa matang dengan cepat tapi hasil tetap rajin itu gampang-gampang susah, ia belajar secara otodidak saat memulai bekerja maka dari itu menurutnya ketrampilan khusus yang dimiliki minimal bisa cekatan saat menata gorden.

Sumber Data : Diolah 2022

PEMBAHASAN

Pemberian motivasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dalam wawancara tersebut dengan pemilik UMKM home industri gorden mereka mengatakan sudah memberikan motivasi kepada pegawai, tidak hanya pegawai baru saja yang diberikan motivasi namun juga pegawai lama, motivasi yang sudah diterapkan memberikan semangat kerja, *refreshing*, pelatihan dan juga gaji. Setiap pegawai mempunyai tujuan tertentu dalam bekerja [5] mereka bisa menerapkan motivasi dengan ikhlas dan suka rela untuk memperoleh kenyamanan di tempat kerja maka dari itu beberapa informan pegawai mengatakan mereka terbantu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM home industri gorden mereka juga mengatakan bahwa sebelum mendapatkan motivasi kerja mereka biasa saja tidak ada semangat yang lebih lalu setelah mereka mendapatkan motivasi mereka bisa lebih semangat dalam bekerja bisa bekerja cepat dan tepat waktu.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai sekarang ini pada UMKM home industri gorden yang berada di Desa Blawe Kecamatan Purwoasri Kabupaten Kediri juga demikian langkah pengembangan sudah dilakukan dengan baik dan juga ada kendala dalam pemberian pengembangan sumber daya manusia. Disimpulkan pemilik mengatakan bahwa langkah yang diberikan pada pegawai sudah baik pengembangan yang diberikan berupa pelatihan kerja, motivasi yang bersifat membangun, dan juga pemberian gaji pada pegawai yang mana pengembangan yang disebut dapat menjadi semangat sendiri dalam kinerja dan bisa menjadi pengembangan dalam kemajuan.

Lalu peneliti bertanya kepada pegawai dalam wawancara dapat disimpulkan bahwa mereka mendapatkan pengembangan sumber daya manusia sesuai yang dikatakan oleh pemilik UMKM home industri gorden, dan mereka berkata ada ketrampilan khusus yang harus dimiliki oleh pegawai yang bekerja di plisket gorden karena ketrampilan ini kaitannya dengan cekatan dan juga kerapian dalam menata gorden agar hasilnya bagus dan tidak mengecewakan satu dengan yang lain. Pengembangan yang berkaitan dengan adanya ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat menghadapi kondisi-kondisi baru, ketrampilan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia membantu dalam mengatasi kadaluwarsa tingkat semangat kerja pegawai.

6 KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan pada penelitian ini adalah pemberian motivasi, dalam bentuk upaya peningkatan kinerja pegawai sudah berproses dengan baik, motivasi yang diberikan mampu mengubah performa kinerja pegawai lebih baik lagi, akan tetapi dalam pemberian motivasi kinerja pegawai ada beberapa hal yang belum mencapai harapan. Pemberian pengembangan kualitas sumber daya manusia, dalam bentuk upaya peningkatan kinerja pegawai sudah melangkah kearah yang dirasa mampu mengembangkan kualitas sumber

daya manusia, namun masih ada sedikit kendala yang menurunkan semangat pegawai dalam menjalankan rutinitas kerja mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Kholifah NU. Pada Karyawan Bri Syariah Kc Kediri 2021.
- [2] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). 1st ed. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada; 2016.
- [3] Wardani ZR. ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TANTEKA SCREEN PRINTING PONOROGO 2019:96.
- [4] Ali N. Pengrajin Kelambu Kediri Tetap Bertahan Selama Setengah Abad n.d. 2019 <https://kediripedia.com/pengrajin-kelambu-kediri-tetap-bertahan-selama-setengah-abad/>
- [5] Mufidah S, Mursito B, Kustiyah E. Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. J Ilm Edunomika 2020;4:145–54. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>.

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UM Surabaya Student Paper	4%
2	www.kediripedia.com Internet Source	3%
3	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	2%
4	repository.ipb.ac.id Internet Source	2%
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	Imam Turmudi Imam Turmudi. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Mujahidin Loloan Barat", Paedagogia: Jurnal Pendidikan, 2021 Publication	<1%
8	123dok.com Internet Source	

<1 %

9

Ekawarna Ekawarna, M. Salam. "Pelatihan PTK: Alternatif Solusi Dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Menyusun Karya Tulis Ilmiah", Jurnal Karya Abdi Masyarakat, 2020

Publication

<1 %

10

ppsmm.uniki.ac.id

Internet Source

<1 %

11

Rony Kurniawan Kurniawan, Samari Samari, Sigit Ratnanto. "Komparasi Model Single Moving Avarage & Exponential Smoothing Untuk Peramalan Penjualan AMDK NuClees", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2022

Publication

<1 %

12

openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id

Internet Source

<1 %

13

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1 %

14

adln.lib.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

15

mbahchus.wordpress.com

Internet Source

<1 %

16

penanamanmodal.kedirikab.go.id

Internet Source

<1 %

17	es.scribd.com Internet Source	<1 %
18	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
19	journal.bungabangsacirebon.ac.id Internet Source	<1 %
20	jurnal.univrab.ac.id Internet Source	<1 %
21	research-report.umm.ac.id Internet Source	<1 %
22	Dian Altika Sari. "TRADISI TOMPANGAN DALAM PERSPEKTIF AKUNTANSI", RISTANSI: Riset Akuntansi, 2021 Publication	<1 %
23	Dyah Ayu Fajar Arini, Sri Hartono, Istiqomah Istiqomah. "Keputusan Pembelian melalui Marketplace Shopee ditinjau dari Celebrity Endorser, Online Customer Review dan Rating", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2022 Publication	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On