

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pengurus terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Niut Raya

The Influence of Management Competence and Motivation on the Performance of Niut Raya Village-Owned Enterprises (BUMDes) Management

Risma Trisnanti, Erlinda Yurisinthae*, Marisi Aritonang

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura
Jl. Prof Hadari Nawawi, Pontianak, Kalimantan Barat, 78124

*Email: erlinda.yurisinthae@faperta.untan.ac.id
(Diterima 27-03-2024; Disetujui 15-05-2024)

ABSTRAK

BUMDes menjadi salah satu badan usaha yang dapat menjadi sebuah alternatif untuk masyarakat desa dalam mengembangkan dan memanfaatkan potensi yang ada dengan pengoptimalan sumber daya manusia dalam mengelolanya. rendahnya kompetensi dan motivasi menjadi latar belakang masalah terkait kurangnya sumber daya manusia dan kinerja yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi pengurus terhadap kinerja pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Niut Raya. Penelitian dilakukan di Desa Pisak, Kecamatan Tujuh Belas, Kabupaten Bengkayang dengan responden sebanyak 10 orang terdiri atas pengurus BUMDes. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi yang menjadikan semua populasi menjadi sampel. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji kelayakan model dan uji hipotesis menggunakan bantuan alat SPSS 23.0, fitur yang akan digunakan pada versi ini yaitu bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pengurus tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDes. Namun, ada beberapa saran yang peneliti ajukan yaitu membuat panduan yang jelas tentang pengelolaan keuangan dan aset BUMDes, mengimplementasikan sistem informasi keuangan yang memudahkan pencatatan, pelaporan, dan analisis keuangan BUMDes, melakukan analisis potensi lokal untuk mengidentifikasi semua sumber daya yang tersedia di desa dan mengembangkan rencana yang strategis untuk memanfaatkan potensi lokal. Motivasi pengurus berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDes. Saran yang diajukan yaitu memberikan pelatihan, memberikan gaji yang sesuai, memberikan hadiah bagi pengurus yang memiliki kinerja baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kerjasama yang baik antar pengurus.

Kata Kunci: Kinerja, Kompetensi, Motivasi

ABSTRACT

BUMDes is one of the business entities that can be an alternative for village communities in developing and utilizing existing potential by optimizing human resources in managing them. low competence and motivation are the background to problems related to lack of human resources and less than optimal performance. This research aims to analyze the influence of management competency and motivation on the performance of Niut Raya Village-Owned Enterprises (BUMDes) management. The research was conducted in Pisak Village, Seventeen District, Bengkayang Regency with 10 respondents consisting of BUMDes administrators. This research uses population research which uses the entire population as a sample. The method used is quantitative descriptive. Data analysis techniques use validity testing, reliability testing, classical assumption testing, model feasibility testing and hypothesis testing using the SPSS 23.0 tool. The feature that will be used in this version is bootstrapping. The research results show that management competency does not influence the performance of BUMDes management. However, there are several suggestions that researchers put forward, namely creating clear guidelines on managing BUMDes finances and assets, implementing a financial information system that makes it easier to record, reporting and analyzing BUMDes finances, carrying out local potential analysis to identify all the resources available in the village and develop strategic plan to exploit local potential. Management motivation influences the performance of BUMDes management. The suggestions put forward are providing training, providing appropriate salaries, giving prizes to administrators who have good performance, creating a comfortable working atmosphere and good cooperation between administrators.

Keywords: Competence, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Pemerintah telah memberikan dukungan dan wewenang untuk desa dalam mengelola secara mandiri pembangunan desa melalui UU Tentang Desa Nomor 6 Tahun 2014 (Samsir et al., 2022). Dengan demikian desa memiliki kewenangan dalam mengelola kondisi setempat sesuai dengan nilai-nilai sosial budaya dan potensi yang ada di wilayah tersebut, salah satunya dengan adanya Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) (Samsir et al., 2022). BUMDes adalah suatu lembaga yang diurus bersama oleh penduduk desa dan pemerintah setempat, didirikan dengan maksud untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan ekonomi desa, dan pembentukan BUMDes dilakukan dengan melihat kebutuhan serta potensi yang terdapat pada desa tersebut (Sulaksana & Nuryanti, 2019). Dengan demikian, berarti BUMDes dibentuk berdasarkan pada kebutuhan, potensi, dan kapasitas desa sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BUMDes menjadi salah satu badan usaha yang dapat menjadi sebuah alternatif untuk masyarakat desa dalam mengembangkan dan memanfaatkan potensi yang ada di desa dengan pengoptimalan sumber daya manusia dalam mengelolanya (Zunaidah et al., 2022). Keberadaan dari BUMDes memiliki arti tersendiri bagi perekonomian pada suatu desa (Agustina et al., 2021 dan Nilawati, 2018). Keberadaan BUMDes dapat menjadi salah satu pendekatan strategis untuk memajukan pembangunan di wilayah desa (Wulandari et al., 2022).

Pembentukan BUMDes erat kaitannya dengan percepatan dalam program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa (Wulandari et al., 2022). Efektivitas pengelolaan BUMDes sangat bergantung pada berbagai faktor, termasuk sumber daya manusia, yang mencakup kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja (Samsir et al., 2022). Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen kunci yang tak terpisahkan dalam suatu organisasi, dan memiliki dampak besar pada kemajuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan (Samsir et al., 2022). Namun, dalam mencapai keberhasilan pengelolaannya BUMDes seringkali mengalami beberapa permasalahan, beberapa faktor yang memengaruhi kinerja BUMDes adalah kepemimpinan (Rakhman & Agustina, 2022), terjadinya pergeseran motivasi (Fauzanafi & Hidayana, 2020) serta kurangnya sumberdaya manusia yang memadai dalam pengelolaan BUMDes sehingga membuat BUMDes menjadi kurang berkembang (Fitrianita et al., 2022).

Dalam mencapai keberhasilan pengelolaannya, BUMDes Niut Raya masih menghadapi beberapa permasalahan, sebagaimana hasil dari wawancara yang telah dilakukan bersama ketua BUMDes Niut Raya permasalahan tersebut yaitu kurangnya dana, kurangnya sumber daya manusia, dan sering terjadinya pergantian kepengurusan yang sudah terjadi sebanyak tiga kali dan kurangnya minat masyarakat untuk menjadi pengurus. Adapun unit usaha yang dinaungi oleh BUMDes Niut raya yaitu kios pertanian dan usaha air bersih. Untuk kios pertanian, BUMDes Niut Raya melakukan pengadaan pupuk, pestisida dan benih.

Syaifuddin (2016) menyatakan bahwa rendahnya kompetensi dan motivasi menjadi latar belakang masalah terkait kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang kurang optimal. Kondisi tersebut juga dialami oleh BUMDes Niut Raya yaitu rendahnya kompetensi dan motivasi yang dimiliki pengurus serta kurangnya sumber daya manusia sehingga kinerja yang dihasilkan pada BUMDes menjadi kurang optimal. Keberhasilan dan tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja yang baik dari individu yang terlibat di dalamnya (Allo, 2022). Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Allo, 2022). Hubungan antara kinerja pada suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan tingkat kompetensi dan motivasi kerja (Khamisi et al., 2022). Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi dalam kinerja digunakan *Theory of Work Performance* yang dikemukakan oleh Blumberg dan Pringle (1982) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dan interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja yang relevan (Pawirosumarto, 2017). Untuk mengukur kompetensi seorang karyawan Syahroni (2006), dapat dilihat dari tiga indikator, yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) and *attitude* (sikap) (Samsir et al., 2022). Pencapaian kinerja yang memuaskan dalam suatu organisasi pada dasarnya dipengaruhi oleh partisipasi sumber daya manusia, yang dapat ditingkatkan melalui pemahaman terhadap motivasi sebagai faktor penentu perilaku individu saat menjalankan tugas (Utami & Mayasari, 2021). Menurut Alhusaini (2022), motivasi adalah sikap internal yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai dengan arah dalam jangka waktu tertentu saat bekerja. Motivasi dapat berasal dari faktor

internal maupun eksternal, yang dapat membantu seseorang dalam menentukan perilaku yang sesuai saat melaksanakan pekerjaan. Menurut Syahyuti (2010), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja meliputi dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas dan rasa tanggung jawab (Samsir et al., 2022).

Penelitian sebelumnya telah mengevaluasi pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pengelola BUMDes di Kecamatan Laeya, Kabupaten Konawe Selatan. Studi tersebut dilakukan oleh (Samsir et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa tingkat kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pengelola BUMDes. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pengelola BUMDes dapat meningkat (Samsir et al., 2022). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Utami & Mayasari (2021), ditemukan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDes di seluruh kecamatan Banjar. Kompetensi berperan secara langsung maupun tidak langsung untuk mendukung pembentukan kinerja pada pengurus BUMDes. Selain itu, motivasi pengurus BUMDes di kecamatan Banjar ternyata berpengaruh positif terhadap hasil kinerja mereka, dengan motivasi memberikan dukungan langsung dalam membentuk kinerja pengurus BUMDes di kecamatan Banjar.

Sumber daya manusia memegang peran penting yang perlu dimanfaatkan secara optimal untuk menjadi unsur dalam pembangunan desa (Tehuayo & Labusab, 2016). Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuan individu-individu di dalamnya untuk memberikan kontribusi kinerja yang efektif dan efisien (Agustina et al., 2021). Desa perlu memilih sumber daya manusia yang berkualitas guna mengelola sumber daya alam dengan memanfaatkan potensi yang ada, sehingga diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kinerjanya. Untuk mencapai hal ini, manajemen sumber daya manusia diperlukan agar pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan harapan (Tehuayo & Labusab, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi pengurus terhadap kinerja pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Niut Raya, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk pengembangan BUMDes Niut Raya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Pisak, Kecamatan Tujuh Belas, Kabupaten Bengkayang. Penelitian dilaksanakan pada bulan September-Oktober 2023. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu kompetensi pengurus, motivasi pengurus dan kinerja pengurus BUMDes Niut Raya. Populasi dalam penelitian ini adalah 10 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi yang menjadikan semua populasi menjadi sampel (Arikunto, 2002) yang terdiri atas pengurus BUMDes. Untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, survei dan studi kepustakaan

Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi pengurus pada penelitian ini, variabel kompetensi pengurus didapatkan dari penjumlahan skor berdasarkan pertanyaan yang telah diajukan pada indikator *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap) (Syahroni, 2006). Variabel motivasi pengurus didapatkan dari penjumlahan skor berdasarkan pertanyaan pada indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab (Syahyuti, 2010). Untuk variabel kinerja pengurus didapatkan dari penjumlahan skor pada indikator kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif (Mangkunegara, 2016). Pada penelitian ini digunakan skala likert dengan 4 skala.

Teknik analisis data yang dilakukan pada tahap pertama, yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* (Prastania & Sanoto, 2021). Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha* harus $\geq 0,60$ (Ghozali, 2016).

Tahap kedua, yaitu dilakukan uji asumsi klasik dari data yang telah diperoleh. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Untuk uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Kolmogorov Smirnov* (Pratama, 2017). Uji multikolinearitas dengan nilai VIF pada masing-masing variabel (Mardiatmoko, 2020). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser* (Mardiatmoko, 2020).

Tahap ketiga, yaitu dilakukan uji kelayakan model terhadap data yang telah diperoleh. Adapun uji yang digunakan yaitu uji koefisien determinasi (R^2) dan uji simultan (Uji F). Uji koefisien

determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji simultan (Uji F), untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tahap keempat, yaitu pengujian hipotesis pada regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23. Adapun fitur yang akan digunakan pada versi ini yaitu fitur *bootstrapping* (Rachmah, 2018). Dalam penggunaan teknik ini, proses *bootstrapping* dilakukan dengan melakukan pengulangan sebanyak 1000 kali untuk memperoleh hasil yang lebih akurat (Rachmah, 2018). Adapun uji yang digunakan pada tahap ini yaitu uji parsial (Uji t), untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen (Arikunto, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik merupakan ciri yang dimiliki oleh seseorang dan kriteria yang diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian yang dituju tepat. Pengurus BUMDes merupakan penentu keberhasilan dalam unit usaha yang dibentuk dan dijalankan berdasarkan potensi yang ada di desa. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kepengurusan.

Tabel 1. Karakteristik pengurus BUMDes responden

Karakteristik Responden	(%)
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	100%
Usia Responden	
36-50 tahun	90%
Pendidikan Formal (Tahun)	
>12	70%
Lama Kepengurusan	
0-1 tahun	60%

Sumber: Analisis Data Primer (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki, didominasi oleh usia dari rentang 36-50 tahun, dengan tingkat pendidikan >12 tahun. Responden rata-rata lama bergabung pada kepengurusan BUMDes < 1 tahun.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dengan melihat korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa pertanyaan yang telah diajukan telah valid yaitu dengan signifikansi < 0,05. Hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,871 yang berarti bahwa data sudah reliabel (Ghozali, 2016), sehingga analisis dapat dilanjutkan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian asumsi yang harus dipenuhi ketika menggunakan teknik regresi linier (Nurchaya et al., 2023). Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa asumsi-asumsi perlu dipenuhi agar hasil analisis statistik yang dihasilkan valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar (Nurchaya et al., 2023).

Untuk uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data sudah berdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data. Uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga, model regresi linier berganda yang diajukan memenuhi dan lolos uji asumsi klasik, maka analisis dapat dilanjutkan.

3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model pada regresi linear berganda dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik model tersebut layak dengan data yang diamati dan seberapa baik model dapat digunakan (Astriawati, 2016). Uji yang digunakan pada uji kelayakan model yaitu uji koefisien determinasi (R^2) dan uji simultan (uji F).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² dilakukan untuk mengetahui besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan memahami nilai R², dapat menggambarkan keunggulan model regresi untuk memprediksi variabel dependen. Variabel independen semakin efektif dalam menjelaskan variabel dependen jika nilai R² semakin tinggi (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.870	.757	.687

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dengan melihat nilai R², yang menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,757. Artinya 75,7% kinerja BUMDes dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan motivasi pengurus yang ada pada penelitian ini, sedangkan 24,3% kinerja BUMDes dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi linier pada penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Tabel 3 di bawah ini menunjukkan bahwa pada penelitian didapati nilai signifikansi 0,007 yang berarti secara bersama-sama, variabel Kompetensi dan Motivasi pengurus memengaruhi kinerja BUMDes Niut Raya. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khamisi et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik kompetensi maupun motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Samsir et al., 2022).

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.273	2	169.637	10.881	.007
	Residual	109.127	7	15.590		
	Total	448.400	9			

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan proses statistik yang digunakan untuk menguji asumsi atau pertanyaan tentang parameter-parameter dalam model regresi. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi (Astriawati, 2016).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian, apabila nilai signifikansi dari uji $t < 0,05$, maka hipotesis diterima (Arikunto, 2002).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-7.469	9.910		-.754	.465
Kompetensi (X1)	.017	.748	.008	.023	.976
Motivasi (X2)	1.417	.557	.863	2.544	.043

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel kompetensi pengurus BUMDes tidak berpengaruh terhadap kinerja BUMDes dengan nilai signifikansi 0,976. Sedangkan variabel motivasi pengurus secara parsial berpengaruh terhadap kinerja BUMDes dengan nilai signifikansi 0,043. Sehingga pada penelitian ini analisis mendalam dilaksanakan pada peran variabel motivasi pengurus terhadap kinerja BUMDes, maka menggunakan persamaan:

$$Y = -7.469 + 0,017 X_1 + 1,417 X_2 + e$$

Variabel Kompetensi Pengurus Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Niut Raya

Pengujian hipotesis pada variabel kompetensi pengurus (X1) menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang menyatakan bahwa kompetensi pengurus tidak berpengaruh terhadap kinerja BUMDes Niut Raya, sehingga hipotesis ditolak. Nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa kompetensi berpotensi tinggi untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Utami & Mayasari, 2021), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDes se-kecamatan Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja pengurus di BUMDes tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh (Rahmawati & Runanto, 2021) juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kabupaten Kulon Progo.

Menurut peneliti, kompetensi pengurus bukan tidak berpengaruh, namun yang dirasakan berpengaruh adalah indikator pengetahuan dan indikator keterampilan. Pada indikator pengetahuan mengenai keuangan BUMDes, tidak semua pengurus paham dan mengetahui keuangan yang dijalankan saat ini, dan hingga saat ini laporan keuangan masih belum ada pada BUMDes Niut Raya. Untuk indikator keterampilan, kurangnya kemampuan pengurus dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi sumber daya lokal untuk mengembangkan serta meningkatkan perekonomian desa. Berdasarkan hal tersebut, maka saran yang peneliti ajukan pada indikator pengetahuan yaitu membuat dokumen panduan yang jelas tentang pengelolaan keuangan dan aset BUMDes, termasuk prosedur, tanggung jawab, dan alur kerja yang harus diikuti oleh pengurus. Mengimplementasikan sistem informasi keuangan yang memudahkan pencatatan, pelaporan, dan analisis keuangan BUMDes serta memastikan pengurus dapat mengoperasikan sistem tersebut dengan baik. Pada indikator keterampilan, saran yang peneliti ajukan yaitu melakukan analisis potensi lokal secara menyeluruh untuk mengidentifikasi semua sumber daya yang tersedia di desa, termasuk sumber daya manusia, alam, dan budaya serta membantu pengurus BUMDes dalam memahami potensi dan peluang yang ada di sekitarnya serta bersama-sama dengan pengurus BUMDes, mengembangkan rencana yang strategis dan jelas untuk memanfaatkan potensi lokal.

Pengaruh Motivasi Pengurus terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Niut Raya

Pengujian hipotesis pada variabel motivasi pengurus (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043 yang berarti bahwa motivasi pengurus berpengaruh terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Niut Raya, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang dimiliki oleh pengurus, semakin tinggi juga kemungkinan peningkatan dalam kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rahmawati & Runanto, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Kulon Progo. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari (Utami & Mayasari, 2021) motivasi pengurus pada BUMDes se-kecamatan Banjar berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, motivasi dapat memberikan dukungan secara langsung pada pembentukan kinerja pengurus BUMDes se-kecamatan Banjar. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa apabila variabel motivasi pengurus dapat ditingkatkan menjadi lebih baik seperti memberikan motivasi kepada pengurus pada indikator dorongan mencapai tujuan (mendorong atau memotivasi pengurus untuk melaksanakan tugas dan berkontribusi dalam BUMDes, memberikan insentif kepada pengurus setiap bulannya agar pengurus lebih bersemangat lagi untuk melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya pada BUMDes), indikator semangat kerja (memberikan semangat kepada pengurus untuk mencapai target dan tujuan BUMDES), indikator rasa tanggung jawab (memberikan rasa tanggung jawab kepada pengurus agar mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan BUMDES dan ikut berkontribusi dalam operasional BUMDes). Namun, pada saat ini dalam menjalankan tugasnya, hanya beberapa pengurus saja yang aktif terlibat dalam mengembangkan BUMDes. Adapun alasan yang diperoleh yaitu kurangnya dorongan dari dalam diri pengurus untuk menjalankan tugas yang diberikan, karena alasan tidak memperoleh upah dalam melakukan pekerjaannya dan karena pengurus memiliki pekerjaan utama lain sehingga menyebabkan pengurus tidak memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tugas yang diemban atau diberikan kepadanya dan tidak ikut andil untuk membantu pengurus BUMDes lainnya dalam memberikan ide maupun saran untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan BUMDes Niut Raya. Maka dari itu, diperlukan adanya upaya peningkatan motivasi pengurus BUMDes Niut Raya agar motivasi pengurus menjadi meningkat.

Dalam penelitiannya, Utami & Mayasari (2021) menyarankan bahwa untuk meningkatkan motivasi, dapat dilakukan dengan memberikan gaji yang sesuai dan pemberian hadiah kepada pengurus yang menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini bertujuan untuk mendorong mereka agar lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penting juga untuk membangun kerjasama yang baik serta menciptakan suasana kerja yang nyaman antar pengurus. Kerjasama ini perlu dibentuk agar pengurus dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Komunikasi yang baik juga sangat diperlukan, terutama dalam menyampaikan informasi terbaru mengenai peraturan, kebijakan maupun target usaha kepada seluruh pengurus. Hal tersebut bertujuan agar semua pihak memiliki pemahaman yang baik dan menghindari terjadinya ketidakpahaman serta keterlambatan dalam mendapatkan informasi terbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, kompetensi pengurus tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDes. Menurut peneliti, kompetensi pengurus bukan tidak berpengaruh, namun yang dirasakan berpengaruh adalah indikator pengetahuan dan indikator keterampilan. Saran yang peneliti ajukan pada indikator pengetahuan yaitu membuat dokumen panduan yang jelas tentang pengelolaan keuangan dan aset BUMDes dan mengimplementasikan sistem informasi keuangan yang memudahkan pencatatan, pelaporan, dan analisis keuangan BUMDes serta memastikan pengurus dapat mengoperasikan sistem tersebut dengan baik. Pada indikator keterampilan, saran yang peneliti ajukan yaitu melakukan analisis potensi lokal secara menyeluruh untuk mengidentifikasi semua sumber daya yang tersedia di desa, membantu pengurus BUMDes dalam memahami potensi dan peluang yang ada di sekitarnya serta mengembangkan rencana yang strategis dan jelas untuk memanfaatkan potensi lokal.

Motivasi pengurus berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDes. Dalam menjalankan tugasnya, hanya beberapa pengurus saja yang aktif terlibat dalam mengembangkan BUMDes. Adapun alasan yang diperoleh yaitu pengurus BUMDes kurang termotivasi untuk menjalankan tugas yang diberikan, karena alasan tidak memperoleh upah dalam melakukan pekerjaannya dan juga karena pengurus BUMDes ditunjuk langsung oleh kepala desa dalam musyawarah desa, sehingga mau tidak mau pengurus menerimanya meskipun tidak ikut andil untuk membantu pengurus BUMDes lainnya dalam memberikan ide maupun saran untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan BUMDes Niut Raya. Saran yang di ajukan pada variabel motivasi pengurus yaitu dengan memberikan pelatihan, memberikan gaji yang sesuai dan memberikan hadiah (*reward*) bagi pengurus yang memiliki kinerja yang baik, sehingga pengurus dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu perlu juga diciptakan suasana kerja yang nyaman dan kerjasama yang baik antar pengurus serta adanya komunikasi yang baik terhadap sesama pengurus.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T., Rezi, Nurdin, M., Sampurmawati, Suryani, S., Jatmika, D., Syamsuddinnor., Asnawi., Alfiannor., Anisa, N., Maulana., Puteri, A.H., Amelia, S.N., Zaini, M., & Ardianto, Y.A. (2021). Penguatan Jiwa Kewirausahaan Melalui Kesadaran Potensi Diri Anggota BUMDes Berkah Bersama Desa Karang Bunga Kecamatan Mandastana Kabupaten Barito Kuala. *Indonesian Collaboration Journal Of Community Services*. <https://doi.org/10.53067/icjcs>.
- Allo, Y., S., K. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pengelola Aset Tetap Pemerintah Daerah. *Program studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id:443/id/eprint/17670>.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi Ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Astriawati, Ningrum. (2016). Penerapan Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Menentukan Pengaruh Pelayanan Pendidikan Terhadap Efektivitas Belajar Taruna di Akademi Maritim Yogyakarta. *Jurnal Ilmu-Ilmu Kemaritiman, Manajemen dan Transportasi*. <https://doi.org/10.33489/mibj.v12i23.90>.
- Fauzanafi, M.Z., & Hidayana, B. (2020). Inisiatif Pengembangan BUMDesa Sebagai Wirausaha

- Sosial. *Jurnal Universitas Gadjah Mada*. <https://doi.org/10.22146/bb.55501>.
- Fitrianita, N., Setiawati, B., & Mone, A. (2022). Strategi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Maccini Baji Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Khamsi, H. L., Rasaili, W., & Nurwahyudi, Y. (2022). *Mixed Methods : Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Badan Usaha Milik Desa di Desa Parsanga Kabupaten Sumenep*. 44, 1–9. <https://ejournal.irpia.or.id>.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linear Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda (*Canarium Indicum L.*) *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>.
- Nilawati, E. (2018). Analisis Manajemen Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) “Hanyukupi” Desa Ponjong Kecamatan Ponjong Kabupaen Gunung Kidul. *Jurnal Wacana Kinerja*, 21(1), 49–77.
- Nurchahya, W.A., Arisanti, N.P., & Hanandhika, A.N. (2023). Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.104492725>.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>.
- Prastania, M.S., & Sanoto, H. (2021). Korelasi antara Supervisi Akademik dengan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.834>.
- Pratama, A. (2017). Model Simulasi Antrian Dengan Metode Kolmogorov Smirnov Normal Pada Unit Pelayanan. *Jurnal Edik Informatika Penelitian Bidang Komputer Sains dan Pendidikan Informatika*. <http://dx.doi.org/10.22202/jei.2014.v1i1.1446>.
- Rachmah, Yulia. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. *Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya*. <http://digilib.uinsa.ac.id/eprint/24337>.
- Rakhman, A.T., & Agustina, I.F. (2022). Planning For The Management Of Village Owned Enterprises (BUMDes) : Perencanaan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Indonesian Journal of Public Policy Review*. Vol 18 (2022). <https://doi.org/10.21070/ijppr.v18i0.1218>.
- Rahmawati, F., & Runanto, D. (2019). Peran Motivasi dalam Peningkatan Kerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Kulon Progo. *Proceedings of the 3rd International Conference on Banking, Accounting, Management and Economics (ICOBAME 2020)*, 169(Icobame 2020), 312–317. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210311.062>.
- Ritonga, N.W.K. (2024). Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) dalam Pemberdayaan Masyarakat di Desa Pasir Utama Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *Institusional Repository State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau*. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/76977>.
- Samsir, A., Awasinombu, A. H., & Yusuf, A. R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Bumdes Di Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 01. <https://doi.org/10.55598/jmk.v13i1.23302>.
- Sulaksana, J., & Nuryanti, I. (2019). Strategi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Kasus Di Bumdes Mitra Sejahtera Desa Cibunut Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka Development Strategy of Village Owned Enterprises (Bumdes) a Case in Mitra Sejahtera Bumdes Cibunut Village Argapura. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 3(2), 348–359. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2019.003.02.11>.
- Syihab, Safirah., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Barru. *Akmen Jurnal Ilmiah*. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen>.

- Tehuayo, H., & Labusab, L. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. *ILTEK : Jurnal Teknologi*, 11(02), 1668–1672. <https://doi.org/10.47398/iltek.v11i02.436>.
- Utami, M.M.K.M., & Mayasari, A.N.M.D. (2021). Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Pengurus Bumdesa Se-Kecamatan Banjar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 155–162. <https://ejournal.undhiksa.ac.id>.
- Wulandari, E. A., Sari, M. I., & Hafidzi, A. H. (2022). *Strategi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa Gunung Mulia Dengan Pendekatan Analisis SWOT Di Desa Grenden Kecamatan Puger*. 20(2), 229–236. <http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/12432>.