

Mixed Methods: Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Badan Usaha Milik Desa di Desa Parsanga Kabupaten Sumenep

Helmy Lathifa Khamsi¹, Wilda Rasaili^{2*}, Yayak Nurwahyudi³

^{1,2,3} Administrasi Publik, Universitas Wiraraja Madura

*Corresponding author: wilda@wiraraja.ac.id

Abstrak

Artikel ini berupaya menjelaskan pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus BUMDes Camar Desa Parsanga Kecamatan Kota Sumenep baik secara parsial maupun simultan. BUMDes sebagai organisasi yang mengelola pertumbuhan ekonomi masyarakat Desa diharapkan memiliki kinerja pengurus yang baik guna memaksimalkan peran dan fungsi organisasi. Kinerja erat kaitannya dengan kompetensi dan motivasi kerja. Metode yang digunakan yaitu campuran, diawali kuantitatif dan dilanjutkan pada kualitatif. Secara kuantitatif pengumpulan data melalui kuesioner pada 24 responden. Teknik analisis data regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil uji t variabel kompetensi (X_1) tingkat signifikansi 0,011. Sedangkan nilai t_{hitung} 2,809 dan t_{tabel} 2,080 ($2,809 > 2,080$), artinya berpengaruh signifikan. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan nilai t_{hitung} 4,063 dan t_{tabel} 2,080 ($4,063 > 2,080$), artinya berpengaruh signifikan. Hasil uji F menunjukkan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{hitung} 18,175 dan F_{tabel} 3,44 ($18,175 > 3,44$) artinya kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,634 diartikan kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja sebesar 63,4%, sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian secara kualitatif menunjukkan bahwa penting dan signifikansinya loyalitas dalam kompetensi dan motivasi kerja untuk memelihara dan menumbuhkan semangat kerja pengurus BUMDes Camar.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja, Badan Usaha Milik Desa

Abstract

This article seeks to explain the influence of competence and work motivation on the performance of BUMDes Camar management in Parsanga Village, Sumenep City District, both partially and simultaneously. BUMDes as an organization that manages the economic growth of rural communities is expected to have good management performance in order to maximize the roles and functions of the organization. Performance is closely related to competence and work motivation. The method used is mixed, beginning with quantitative and continuing with qualitative. Quantitative data collection through questionnaires on 24 respondents. Data analysis techniques are multiple linear regression, t test and F test. The results of the competency variable t test (X_1) have a significance level of 0.011. While the t count value is 2.809 and t table is 2.080 ($2.809 > 2.080$), meaning that it has a significant effect. The results of the t-test for the variable work motivation (X_2) show a significance level of 0.001. Meanwhile, the t count is 4.063 and the t table is 2.080 ($4.063 > 2.080$), meaning that it has a significant effect. F test results show a significance level of 0.000. While the value of F count is 18.175 and F table 3.44 ($18.175 > 3.44$) means that competence and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.634 means that performance is influenced by competence and work motivation by 63.4%, the remaining 36.6% is influenced by other variables not examined in this study. Then qualitatively it shows that the importance and significance of loyalty in competence and work motivation is to maintain and foster the work enthusiasm of Camar BUMDes management.

Keywords: Competence, Work Motivation, Performance, Village Owned Enterprises

Pendahuluan

Setiap organisasi dituntut memiliki daya saing agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Organisasi usaha publik dilingkup Desa adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang tujuan memberdayakan masyarakat dan membangun desa melalui peningkatan penghasilan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Mengacu pada peraturan perundang undangan yang mengatur tentang desa Undang-undang (UU) Nomor 6 tahun 2014 menjelaskan bahwa BUMDes lembaga perekonomian Desa yang memiliki peranan penting dalam mensejahterakan masyarakat Desa dan membantu pertumbuhan APBDes. Maka dari itu pengelolaan BUMDes yang profesional sangat strategis untuk menjaga peran ideal BUMDes yang kontribusi dan keberadaannya nyata (Ridlwani, 2015). BUMDes adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa (Badaruddin et al., 2018)

Pada hakikatnya BUMDes bukan merupakan hal yang baru. BUMDes telah ada dan diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait desa atau pemerintah daerah sebelum UU Desa terbit pada tahun 2014. BUMDes telah dahulu diatur dalam Pasal 213 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang saat ini telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 yakni desa dapat mendirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa (Syafrizal et al., 2020). Keberadaan BUMDes yang resmi dan berbadan hukum di seluruh Indonesia sesuai dengan informasi di Kemendes yaitu berjumlah 7.902 per tanggal 21 Juli 2022 (<https://bumdes.kemendes.go.id/>). Maka jika dibandingkan dengan persentasi jumlah desa 74.961 yaitu sekitar 10,55%. Keberadaan BUMDes ini sebagai ujung tombak penggerak ekonomi desa yang bersama sama dikelola oleh pemerintah desa dan masyarakat untuk kepentingan desa (Faedlulloh, 2018).

BUMDes merupakan instrumen pendayagunaan ekonomi lokal dengan berbagai macam jenis potensi terutama bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui pengembangan usaha ekonomi (Sinaga & Sirait, 2020). Selain pengembangan usaha ekonomi, BUMDes juga bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan aset-aset desa yang ada. Pembentukan BUMDes juga ditujukan untuk mendorong, memfasilitasi, melindungi dan memberdayakan kegiatan perekonomian di perdesaan yang didasarkan pada potensi desa atau kegiatan yang berkembang menurut adat-istiadat dan budaya masyarakat setempat (Darmawan et al., 2022).

Pengelolaan BUMDes harus dijalankan dengan prinsip transparansi, akuntabel, pertanggung jawaban dan kewajaran, dengan mekanisme keanggotaan dasar yang dijalankan secara profesional dan mandiri. Maka dari itu, desa harus menggali potensinya melalui pemilihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu mengelola Sumber Daya Alam (SDA) yang ada di desa, yang nantinya diharapkan dapat membawa pengaruh positif dalam kinerja dan produktivitas anggotanya. Selain itu diharapkan dapat membuat BUMDes tidak hanya mampu menghidupi masyarakat desa dimana lembaga ini berada, namun lebih luas lagi juga bisa menularkan manfaatnya ke wilayah lain dalam skala yang lebih besar (Mayarni et al., 2020).

Keberadaan BUMDes terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Keberadaan BUMDes pada perkembangannya terklarifikasi menjadi 4 kategori yaitu kategori dasar, tumbuh, berkembang dan maju. Kabupaten Sumenep menjadi salah satu contoh perkembangan dan pengelolaan BUMDes. Di Kabupaten Sumenep termasuk dalam kategori dasar, yaitu sebanyak 174 desa dan kategori tumbuh sebanyak 97 desa. Hanya terdapat 10 desa yang masuk dalam kategori berkembang dan 1 desa masuk dalam kategori maju. Dari keempat Desa tersebut salah satunya adalah Desa Parsanga (Kabar Madura, <https://kabarmadura.id> diakses 13-01-2022).

Desa Parsanga merupakan salah satu desa di Kecamatan Kota Sumenep yang telah mendirikan BUMDes yang diberi nama "BUMDes Camar". BUMDes Camar Desa Parsanga termasuk dalam kategori BUMDes berkembang. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari kinerja pengurus BUMDes, karena untuk mengelola BUMDes dengan maksimal dan tepat sasaran diperlukan kinerja yang baik dari para pengurusnya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Iqbal et al., 2015).

Kinerja erat kaitannya dengan kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pawirosumarto et al., 2017). Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu (Alhusaini et al., 2022). Dengan adanya motivasi, akan mendorong pengurus untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal (Anitha, 2014) sehingga dapat membentuk komitmen (Rasaili et al., 2021) dan gairah kerja seseorang untuk mampu bekerja bersama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya mampu mencapai target dan kepuasan (Adha et al., 2019).

Berdasarkan pada gambaran di atas, maka penelitian ini berupaya untuk menjelaskan secara kuantitatif tentang pengaruh kompetensi motivasi kerja terhadap kinerja pengurus BUMDES Camar Desa Parsanga Kecamatan Kota Sumenep baik secara parsial maupun simultan. Penelitian akan dilanjutkan pada metode kualitatif yaitu diskripsi dan penjelasan tentang kinerja pengurus BUMDes Camar melalui pendalaman studi wawancara dari populasi yang diperoleh melalui metode kuantitatif.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan pendekatan eksplanatori yaitu diawali dengan kuantitatif dan dilanjutkan pada metode kualitatif. Model yang digunakan dalam rangka mendeskripsikan dan menjelaskan lebih mendalam dari temuan yang dihasilkan melalui pendekatan kuantitatif. Sumber data kualitatif didasarkan pada pilihan strategis terhadap jumlah responden dari kuantitatif. Adapun responden dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi dengan penggunaan bantuan *software* statistik yaitu IBM SPSS Statistics v.26. Pada metode kualitatif koleksi data secara wawancara, dokumentasi dan data sekunder. Wawancara dengan persentasi 25% dari jumlah responden, yaitu terhadap 6 informan. Dari informan-informan tersebut peneliti mengkategorikan yaitu informan kunci, informan utama, dan informan pendukung. Informan kunci yaitu kepala desa, informan utama ketua BUMDes dan informan pendukung adalah pengurus BUMDes dan anggota BUMDes. Data dianalisis melalui pendekatan Milles dan Huberman yaitu pengumpulan data, penyajian data, reduksi data dan kesimpulan data.

Hasil

Pendekatan Kuantitatif.

Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS v.26, diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r _{hitung}	Pernyataan	r _{hitung}	Pernyataan	r _{hitung}	Keterangan
X1.1	0,826	X2.1	0,868	Y.1	0,601	Valid
X1.2	0,569	X2.2	0,590	Y.2	0,734	Valid
X1.3	0,688	X2.3	0,765	Y.3	0,690	Valid
X1.4	0,578	X2.4	0,868	Y.4	0,608	Valid
X1.5	0,470	X2.5	0,629	Y.5	0,675	Valid
X1.6	0,609	X2.6	0,578	Y.6	0,543	Valid
X1.7	0,578	X2.7	0,868	Y.7	0,629	Valid
X1.8	0,826	X2.8	0,590	Y.8	0,608	Valid
X1.9	0,688	X2.9	0,765	Y.9	0,734	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa uji validitas terhadap semua variabel hasilnya menunjukkan valid. Keterangan valid membuktikan bahwa variabel bisa dipakai untuk uji-uji berikutnya

dalam rangka menumukan pengaruh yang lebih akurat antara variabel kompetensi, motivasi kerja terhadap kinerja. Selanjutnya dilakukan hasil uji realibilitas sebagaimana pada tabel dibawah.

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,811	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,884	Reliabel
Kinerja (Y)	0,825	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada tabel 2. Yaitu hasil uji reliabilitas menerangkan semua variabel reliabel. Keterangan ini juga membuktikan ada konsistensi alat yang digunakan terhadap variabel yang di uji.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.753	5.833		.643	.527		
	Kompetensi	.407	.145	.394	2.809	.011	.885	1.131
	Motivasi Kerja	.481	.118	.570	4.063	.001	.885	1.131

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.753	5.833		.643	.527
	Kompetensi (X ₁)	.407	.145	.394	2.809	.011
	Motivasi Kerja (X ₂)	.481	.118	.570	4.063	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.042	2	80.021	18.175	.000 ^b
	Residual	92.458	21	4.403		
	Total	252.550	23			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Kompetensi (X₁)

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.599	2.09827
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Diskusi

Berdasarkan data hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics v.26 maka didapat hasil bahwa tingkat signifikansi pada variabel kompetensi adalah sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sedangkan nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan $t(\alpha/2 ; n-k-1)$ sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} (2,809) > t_{tabel} (2,080)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDes Camar Desa Parsanga. Kompetensi merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengurus yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menentukan kualitas SDM yang dimiliki pengurus BUMDes Camar Desa Parsanga sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya berpengaruh signifikan. Sedangkan nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan $t(\alpha/2 ; n-k-1)$ sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} (4,063) > t_{tabel} (2,080)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDes Camar Desa Parsanga.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Sedangkan nilai F_{tabel} dapat dihitung dengan $F(k ; n-k)$ sehingga diperoleh nilai $F_{hitung} (18,175) > F_{tabel} (3,44)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) variabel kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,634 atau 63,4%. Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pendekatan Kualitatif

Dalam mengembangkan BUMDes Camar Desa Parsanga secara strategis pemerintah Desa melalui Ketua BUMDes Haryono harus mampu meningkatkan dan memaksimalkan kinerja dari pengurus BUMDes serta mendorong partisipasi anggota agar BUMDes dapat dikelola dengan baik dan bermanfaat untuk ekonomi masyarakat. Moh. Salehoddin Kepala Desa mengatakan bahwa hal yang paling utama untuk eksistensi BUMDes dan kemanfaatannya untuk ekonomi masyarakat yaitu

komitmen dan kinerja pengurus. Jika kinerja pengurus tidak bagus apalagi hanya mementingkan kepentingan individunya bukan lembaga maka BUMDes Camar akan sama dengan BUMDes lainnya yaitu mati sore atau keberadannya tidak berguna. Olehnya Kepala Desa sangat menekankan pada kualitas dan semangat kerja pengurus (*personal communication*, 20/10/2022).

”.....pengurus jangan berfikir hasil jangka pendek, tetapi masa depan yang lebih berkembang, selain itu semangat pengabdian juga harus tertanam. Ya....insyallah pengurus dapat hasil juga lah walau tidak seberapa, tetapi nanti kalau berkembang pesat honor pengurus bisa melebihi UMR sumenep.

Dalam menjaga intensitas, efektifitas kinerja pengurus tentu selaras dengan yang disampaikan oleh Haryono sebagai ketua BUMDes Camar. Semangat kinerja pengurus harus selalu dipupuk. Kinerja sebagai ujung tombak eksistensi peran dan fungsi lembaga dan organisasi (*personal communication*, 18/10/2022). Memang kinerja menjadi faktor utama dalam bergerak dan berkembangnya organisasi tetapi kinerja pengurus perlu juga dibarengi dengan kompetensi dan motivasi kerja. Pengurus yang tidak punya kompetensi maka potensi kinerja tidak akan sesuai dengan prosedur dan sulit memahami orientasi organisasi dan harapan pemimpin. Maka dalam rangka meningkatkan kinerja pengurus perlu dibekali kompetensi yang mumpuni. Selain itu motivasi kerja juga harus dijaga agar gairah kinerja pengurus tetap maksimal, efektif, ideal dan sesuai dengan target dan tujuan.

Pada kompetensi inilah di BUMDes Camar juga dilakukan. Kompetensi pengurus diawali dengan seleksi dan rekrutmen kepengurusan berdasarkan pada loyalitas dan kapabilitas pengurus. Ada banyak SDM di Desa Parsanga dari kalangan muda-mudi tetapi loyalitas dan pengabdian pada perkembangan desa tidak mudah dijumpai. Banyak pemuda-pemuda yang sudah lulus sarjana tetapi orientasi profitya sangat tinggi tidak memulai dari bawah dan pengabdian. Menurut Haryono kita memiliki pengurus yang loyalitasnya tinggi pada organisasi dan pengabdian pada ekonomi masyarakat. Dalam aspek kompetensi ini ada 4 (empat) indikator yang dikedepankan yaitu: loyalitas, *attitude*, *skill* dan *knowledge*. Keempat aspek ini sudah dimiliki sejak awal sebelum mereka bergabung menjadi bagian kepengurusan dalam BUMDes Camar. Setidaknya Kepala Desa dan Ketua BUMDes sudah memiliki pandangan terhadap calon pengurus melalui empat indikator tersebut.

Kemudian pengurus BUMDes juga terus dijaga kompetensinya melalui pelatihan *soft skill* maupun *hard skill*. Posisi Desa Parsanga dengan Kota Sumenep yang tidak terlalu jauh memudahkan intensitas dan keaktifan pengurus dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas terkait di Kabupaten Sumenep. Kami sering mendorong agar pengurus aktif mengikuti pelatihan pengembangan *skill* dan kemampuan di Kabupaten untuk dapat diterapkan di Desa dan bermanfaat untuk kemajuan organisasi (Moh. Salehoddin, *personal communication*, 20/10/2022). Pelatihan secara langsung dapat menumbuhkan pengetahuan dan pengalaman pengurus, secara tidak langsung juga membentuk loyalitas pada organisasi dan sikap di internal kepengurusan maupun pada anggota. Selain pelatihan intensitas kordinasi dan forum – forum informal selalu dilakukan untuk menumbuhkan *skill* dan tukar pengetahuan.

Selain itu, terdapat Motivasi kerja yang menjadi bagian penting pendorong kualitas kinerja pengurus. Motivasi ini dapat dilakukan bahkan terus dipelihara oleh Ketua BUMdes Camar dan Kepala Desa Parsanga melalui dua pendekatan, yaitu: tampak dan abstrak. Motivasi yang tampak nyata dilakukan seperti pemberian honor, reward dan THR pada pengurus. Wujud itu terus dilakukan walaupun nilainya tidak seberapa. Menurut Haryono bentuk motivasi berupa uang jangan dilihat nominalnya tetapi perhatian dan kepeduliannya.

“.....saya sebagai ketua BUMDes bahkan disampaikan oleh Kepala Desa kepada saya langsung dan juga secara umum kepada pengurus bahwa ketua BUMDes dan Kepala Desa tidak akan mengambil hasil keringat dari pengurus untuk keuntungan Ketua apalagi Kepala Desa, kami akan memberika reward tetapi sekecil apapun itu karena kemampuan organisasi bukan karena diambil oleh Ketua apalagi Kepala Desa”.

Sebetulnya yang terpenting itu adalah akuntabilitas pengelolaan keuangan dan transparansi bantuan atau subsidi ADD terhadap keuangan BUMDes. Jika transparansi itu dijaga maka pengurus akan tetap termotivasi apalagi terdapat intensitas honor, reward dan THR terhadap pengurus. Secara kelembagaan hanya BUMDes yang sudah maju dan berkembang yang bisa melakukan itu.

Namun demikian, tentu dalam menjaga motivasi kerja tidak hanya mengandalkan indikator yang terwujud, terdapat motivasi kerja yang bentuknya abstrak dan samar samar. Dalam hal ini sering dilakukan oleh kepala desa. Kepala desa tidak sungkan sungkan sering memberikan motivasi, arahan bahkan apresiasi melalui komunikasi yang dinamis dan tergugah terhadap semua pengurus utamanya pengurus inti seperti Ketua, Sekretaris dan Bendahara. BUMDes Camar bergerak pada simpan pinjam, ketika ada penambahan modal dan pengelolaan yang akuntabel maka selalu mengapresiasi dengan perkataan dan komunikasi sanjungan. Demikian pada aspek aspek lainnya. Sebaliknya juga jika ada kelambanan pekerjaan dan penyelesaian program maka kepala desa tetap sebagai *leading* sektor memberikan evaluasi pembelajaran bukan menyalahkan. Demikian juga yang dilakukan oleh Ketua BUMDes, Haryono. Pola komunikasi yang interaktif, deleberatif ini dalam rangka memupuk dan menjaga motivasi dan *sense of bilonging* pengurus baik pada lembaga maupun tugas dan pekerjaannya. Olehnya walaupun sampai saat ini BUMDes tidak terlalu berkembang pesat harapan besar ketika motivasi tetap dijaga ada potensi untuk menjadi BUMDes yang maju dan menjadi percontaan.

Jika melihat dari pola kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pengurus BUMDes Camar secara umum sudah maksimal dan ideal. Selebihnya nanti hanya melihat hasil kinerja dan perkembangan BUMDes. Namun tentu dalam melengkapi sistem organisasi yang maju dan berkembang pengelolaan BUMDes Camar belum maksimal dalam hal evaluasi kinerja. Ketua BUMDes maupun kepala desa yang posisinya sebagai pengawas tidak secara akuntabel dan intensif melakukan pengawasan dan audit pada kinerja pengurus. Kondisi ini dalam model kerja bottom up dan delebarif mungkin lebih realistis tetapi sebagai BUMDes yang masih menuju berkembang dan maju model evaluasi yang konferensif perlu dilakukan. Kepercayaan bukan membiarkan kinerja pengurus tetapi tolak ukur kinerja dan capain yang jelas dan terstruktur.

Selain pada evaluasi kinerja, terdapat pola kerja yang tidak banyak disentuh oleh pengurus dan ditekankan oleh Ketua BUMDes yaitu basis kinerja dan pengembangan BUMDes melalui kecakapan teknologi. Hal yang paling sederhana yaitu produksi masyarakat tidak dikelola oleh BUMDes dalam aspek pemasaran e-commers. BUMDes Camar belum memiliki produk unggul tetapi bisa memanfaatkan produk rumahan masyarakat dengan membantu melakukan pemasaran berbasis digital. Selain itu layanan dan informasi tidak maksimal melalui digitalisasi, dimana digitalisasi hari ini sudah menjadi roh dari setiap organisasi seiring munculnya revolusi industri 5.0 dan society 4.0.

Preposisi hasil Kuantitatif dan Kualitatif

Sebagaimana dalam penjelasan kuantitatif di atas dua variabel X memiliki yaitu kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yang berbeda. Namun pengaruh yang signifikan menunjukkan ada keterkaitan dan pengaruh yang penting diperhatikan dalam memelihara dan menumbuhkan kinerja pegawai BUMDes Camar. Hasil kuantitatif ini mencoba didalami melalui kualitatif. Dalam hasil kualitatif kompetensi dan motivasi kerja menjadi indikator dan strategi yang memang selalu ditekankan oleh Kepala Desa Parsanga dan Ketua BUMDes Camar. Upaya meningkatkan kompetensi dan motivasi karena dianggap penting dalam memacu kinerja pegawai. Sehingga dalam dua model ini ditemukan ada kesamaan hasil tentang pentingnya kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada hasil kualitatif memiliki kelebihan yang belum diungkap dari temuan kuantitatif yaitu alasan pentingnya menjaga kompetensi dan motivasi kerja dari pengurus BUMDes. Alasan inilah

dalam rangka memperdalam temuan dari hasil kuantitatif yang tidak hanya melihat signifikansi pengaruh antar variabel.

Selain itu ada indikator indikator yang tidak sama diantara variabel kompetensi. Jika dalam kuantitatif variabel kompetensi memiliki indikator pengalaman, maka dalam hasil wawancara pengalaman untuk menjadi pengurus tidak terlalu ditekankan dan diperhatikan sebagai kompetensi seseorang. Justru yang paling ditekankan adalah loyalitas dan kerjasama. Loyalitas menjadi aspek penting yang dinilai sebagai kompetensi yang mampu meningkatkan kinerja pada pengelolaan BUMDes Camar. Bagi kepala Desa, pengurus sejak awal ditumbuhkan semangat loyalitas dan kerja sama. Loyalitas pada organisasi dan nilai pengabdian pada masyarakat. Karena BUMDes Camar baru beranjak untuk menjadi BUMDes berkembang, maka yang sangat dibutuhkan adalah loyalitas pengurus. Pengurus tidak selalu berorientasi profit tetapi nilai pengabdian pada desa. Bahkan kompetensi dan motivasi kerja dalam substansi memiliki nilai kesungguhan pengurus dalam mengelola organisasi BUMDes Camar untuk kepentingan ekonomi masyarakat.

Oleh karena itu yang bisa diketengahkan sebagai preposisi dari hasil penelitian ini adalah penting dan signifikansinya loyalitas dalam kompetensi dan motivasi kerja untuk memelihara dan menumbuhkan semangat kerja pengurus BUMDes Camar.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics v.26, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) berpengaruh secara signifikan sebesar 0,407 terhadap kinerja (Y). Variabel X_1 mempunyai $t_{hitung} 2,809 > t_{tabel} 2,080$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus BUMDes Camar Desa Parsanga.
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan sebesar 0,481 terhadap kinerja (Y). Variabel X_2 mempunyai $t_{hitung} 4,063 > t_{tabel} 2,080$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus BUMDes Camar Desa Parsanga.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} (18,175) > F_{tabel} (3,44)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Pengurus BUMDes Camar Desa Parsanga.

Kompetensi dan motivasi kerja menjadi bagian penting dan strategis untuk mendorong kinerja pengurus BUMDes yang berkualitas, akuntabel, efektif dan tercapainya tujuan. Kompetensi dimiliki sejak awal oleh pengurus dan terus dikembangkan ketika menjadi bagian dalam organisasi BUMDes Camar seperti pelatihan dan studi banding. Kemudian internalitas motivasi kerja menjadi peran dan tanggung jawab *leading* sektor yaitu kepala desa dan ketua BUMDes. Model motivasi ada yang nyata dan samar-samar. Yang nyata berupa pemberian uang dan barang, yang samar berupa apresiasi dan komunikasi visioner.

Saran dan rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan dan data di atas, maka berikut ini adalah saran dari peneliti:

1. Pengurus BUMDes harus meningkatkan kompetensi dengan cara meningkatkan keterampilan serta sikap tanggap dan rajin agar mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
2. BUMDes Camar Desa Parsanga sebaiknya meningkatkan motivasi kerja mandiri dengan memahami orientasi organisasi dan mimpi BUMDes agar tidak selalu tergantung pada motivasi yang dilakukan oleh Ketua dan Kepala Desa
3. BUMDes Camar sebaiknya terus mengasah kompetensinya melalui perkembangan dan informasi media dan teknologi. Jangan selalu bergantung pada pelatihan. Ada banyak pengetahuan yang bisa diakses melalui media teknologi yang bisa menambah pengetahuan dan bisa diimplementasikan di wilayah kerja.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Badaruddin, D., Kariono, K., Ermansyah, D., & Sudarwati, L. (2018). *Community empowerment Based Social Capital and Village Business Company (BUMDes)*. 136(6), 181–187. <https://doi.org/10.2991/icosop-17.2018.27>
- Darmawan, A., Alamsyah, R., Koswara, R., & Ahmadi, D. (2022). *Strengthen the Role of Village Owned Enterprises (BUMDes) to Improve Social Welfare and Reduce Inequality in Rural Areas: Lesson from Indonesia. 2020, 2017–2020*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320874>
- Faedlulloh, D. (2018). BUMDes dan Kepemilikan Warga: Membangun Skema Organisasi Partisipatoris. *Journal of Governance*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.31506/jog.v3i1.3035>
- Iqbal, S, A., & N, H. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Mayarni, Surya Afwan, Mimin Sundari Nasution, & Zulkarnaini. (2020). Community Empowerment: The Need for a Bumdes Strategy in Improving Welfare. *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial*, 7(4), 375–382. <https://doi.org/10.33258/konfrontasi2.v7i4.135>
- 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>
- Rasaili, W., Dafik, D., Hidayat, R., & Prayitno, H. (2021). *Analysis of the Influence of Local Politics on Implementation SDGs 4 Policy for Quality Education*. 4(4), 196–204. <https://doi.org/10.18421/SAR44>
- Ridlwan, Z. (2015). Urgensi Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dalam Pembangunan Perekonomian Desa. *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(3), 424–440. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no3.314>
- Sinaga, K., & Sirait, S. (2020). Effective BUMDes Management Strategies to Improve Village Economy in Naga Dolok Village, Simalungun Regency. *Jurnal Mantik*, 4(3), 2218–2224.
- Syafrizal, Hajar, S., & Kholik, K. (2020). Strengthening BUMDES Management Through MSMEs in Increasing Village Income. *Abdimas Umtas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM-Universitas*, 2018(December 2015).