

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut memiliki daya saing agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Sebagai salah satu program pemerintah, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) juga dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi. 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 (Furqon & Qudbi, 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 (Alfiansyah, 2021).

BUMDes merupakan instrumen pendayagunaan ekonomi lokal dengan berbagai macam jenis potensi terutama bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui pengembangan usaha ekonomi (Savitri et al., 2021). 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 (DPMD Jatim, <https://dpmd.jatimprov.go.id> diakses 13-01-2022).

Pengelolaan BUMDes harus dijalankan dengan prinsip transparansi, akuntabel, pertanggung jawaban dan kewajiban, 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 (Hanny et al., 2020).

Keberadaan BUMDes terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2014 terdapat 1.022 unit BUMDes, mengalami peningkatan menjadi 11.945 unit pada tahun 2015. Jumlah BUMDes pada tahun 2016 sebanyak 18.446 unit, meningkat menjadi 39.149 unit pada tahun 2017. Jumlah BUMDes pada tahun 2018 sebanyak 45.549 unit, meningkat

menjadi 50.199 unit pada tahun 2019 (Kemendes, <https://kemendes.go.id> diakses 27-01-2022). Hingga Desember 2021, jumlah BUMDes mencapai 57.200 unit (CNN Indonesia, <https://www.cnnindonesia.com> diakses 13-01-2022).

Kepala Bidang (Kabid) Pemberdayaan dan Pembangunan Usaha Ekonomi Masyarakat, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sumenep, Tabrani mengatakan, saat ini di Kabupaten Sumenep terdapat 298 dari 330 Desa yang sudah membentuk BUMDes. Namun, yang aktif hanya 121 BUMDes. Sisanya, 102 BUMDes tidak aktif. (Sumenepkab, <https://www.sumenepkab.go.id> diakses 13-01-2022)

Keberadaan BUMDes pada perkembangannya terklarifikasi menjadi 4 kategori yaitu kategori dasar, tumbuh, berkembang dan maju. Mayoritas 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.

Menurut John Miner Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Sutarto, 2009).

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 (Wibowo, 2016:271). Menurut McClelland 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 (Suwanto, 2020:161). Dengan adanya motivasi, akan mendorong pengurus untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Kemajuan BUMDES CAMAR juga tidak terlepas dari semangat kerja pengurusnya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ketua BUMDES CAMAR bahwa beliau sangat menekan semua pengurus harus bekerja keras agar BUMDES yang ada di Desa Parsanga menjadi BUMDES yang maju dan bisa bermanfaat banyak bagi masyarakat. Keberadaan BUMDES CAMAR juga diapresiasi oleh tokoh masyarakat bernama Bapak Ibrahim. Beliau mengatakan bahwa dengan adanya BUMDES CAMAR masyarakat merasa terbantu terutama pada pemasaran hasil pertanian. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengurus Badan Usaha Milik Desa (Studi**

pada BUMDES CAMAR Desa Parsanga Kecamatan Kota Sumenep)”).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga?
- b. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga?
- c. Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun secara langsung yang terkait di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi atau referensi untuk pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang membutuhkan, serta sebagai bahan pertimbangan, landasan empiris maupun kerangka acuan bagi peneliti.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi BUMDES

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap BUMDES di Desa Parsanga Kecamatan Kota Sumenep Kabupaten Sumenep, khususnya berkaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja.

b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi yang berguna bagi masyarakat.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada penelitian ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

1) BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2) BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab tinjauan pustaka ini meliputi penelitian terdahulu yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, landasan teori yang berisi tentang pembahasan pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan indikator dari kinerja, kompetensi dan motivasi, hipotesis.

3) BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang metode penelitian meliputi, lokasi penelitian, metode penelitian, variabel penelitian dan skala pengukuran indikator, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

4) BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang BUMDES CAMAR Desa Parsanga.

5) BAB V HASIL PENELITIAN DAN HASIL HIPOTESIS

Bab ini mengemukakan tentang penelitian dan hasil pembahasan meliputi deskripsi, data hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

6) BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk BUMDES CAMAR Desa Parsanga.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut.

Bahrial Syah, Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam (2021) melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan sampel sampling jenuh dalam penelitian berjumlah 20 orang pegawai. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F menggunakan tools analysis SPSS. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20,

menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar $4.330 > t$ tabel 2.003 Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ; bahwa t hitung $4.181 > t$ tabel 2.003 pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja; t hitung $4.469 > t$ tabel 2.003 terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja; serta F hitung $34,356 > F$ tabel 4,883 dan tingkat signifikansi 0,00 pelaksanaan kerja, baru kemudian ditingkatkan kompetensi agar konsisten memiliki sikap baik dengan rekan sekerja.

Rida Nadia Noer, Ike Rachmawati, dan Yana Fajar Basori (2020) melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi*". Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif asosiatif. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi *product moment*, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linear sederhana yang diolah melalui software IBM SPSS 22. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan Kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis korelasi yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dan berdasarkan tingkat hubungannya berada pada kategori kuat dan dilihat dari hasil koefisien determinasi yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,584 atau 58,4% menunjukkan bahwa kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota 58,4% dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana diperoleh pernyataan bahwa setiap rata-rata 0,621 pada variabel X merupakan pertambahan dari variabel Y sebesar 23,089. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota.

Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)***". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif – kausal. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sri Mardiana, Vega Anismadiyah dan Amun Soepandi (2020) melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan***". Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui motivasi pada pegawai kecamatan Ciputat Timur, mengetahui kinerja pada pegawai

kecamatan Ciputat Timur, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Ciputat Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 55 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Data diperoleh dengan memberikan kuesioner dan mengadakan wawancara langsung kepada pegawai. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Memed Erwanyah, Hj. Sulastini, dan Hereyanto (2018) melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)”***. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai $2,051 > 2.045$ dengan pengaruh sebesar 0,289 atau 28,9%. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai $2,202 > 2.045$ dengan pengaruh sebesar 0,369 atau 36,9%. Lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai 2,369 > 2,045 dengan pengaruh sebesar 0,251 atau 25,1%. Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai 23,893 > 2,934 dengan pengaruh sebesar 0,682 atau 68,2%.

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

1.	Peneliti/Tahun/Judul	Bahrial Syah, Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam /2021/ Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin.
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20, menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar 4.330 > t tabel 2.003 Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ; bahwa t hitung 4.181 > t tabel 2.003 pengaruh positif dan signifikan kompensensi terhadap kinerja; t hitung 4.469 > t tabel 2.003 terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja; serta F hitung 34,356 > F tabel 4,883 dan tingkat signifikansi 0,00 pelaksanaan kerja, baru kemudian ditingkatkan kompetensi agar konsisten memiliki sikap baik dengan rekan sekerja..
2.	Peneliti/Tahun/Judul	Rida Nadia Noer, Ike Rachmawati, dan Yana Fajar Basori/2020/Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi.
	Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif.
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan Kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis korelasi yang

		<p>menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dan berdasarkan tingkat hubungannya berada pada kategori kuat dan dilihat dari hasil koefisien determinasi yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,584 atau 58,4% menunjukkan bahwa kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota 58,4% dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana diperoleh pernyataan bahwa setiap rata-rata 0,621 pada variabel X merupakan pertambahan dari variabel Y sebesar 23,089. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota</p>
3.	Peneliti/Tahun/Judul	Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang/2018/Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).
	Metode Penelitian	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4.	Peneliti/Tahun/Judul	Sri Mardiana, Vega Anismadiyah dan Amun Soepandi/2020/Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

5.	Peneliti/Tahun/Judul	Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, dan Hereyanto/2018/Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara).
	Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai $2,051 > 2,045$ dengan pengaruh sebesar 0,289 atau 28,9%. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai $2,202 > 2,045$ dengan pengaruh sebesar 0,369 atau 36,9%. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai $2,369 > 2,045$ dengan pengaruh sebesar 0,251 atau 25,1%. Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai $23,893 > 2,934$ dengan pengaruh sebesar 0,682 atau 68,2%.

Sumber: Peneliti (2022)

Dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian. Keterbaruan (*novelty*) pada penelitian ini dapat dilihat pada teori yang digunakan.

2.2 *Grand Theory* dan Kerangka Teori

2.2.1 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) (Edison et al., 2016:142). Marshall mengemukakan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich, kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan (Sudarmanto, 2009:47).

Kompetensi merupakan 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 (Wibowo, 2016:271). Menurut Mc. Ashan kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku

psikomotorik tertentu (Sudarmanto, 2009:48). Kompetensi merupakan hubungan kausal bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebab-akibat) (Moeheriono, 2014:5).

b. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (Wibowo, 2016 : 283), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Keterampilan
Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
- 3) Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik kepribadian
Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi
Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kemampuan intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi, misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan pada pekerja, dan proses organisasional.

c. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut

Wibowo (2014:273), yaitu :

- 1) Pengetahuan
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan
 - a) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
 - b) Kemampuan mengidentifikasi masalah
 - c) Kemampuan menyelesaikan masalah
- 3) Konsep Diri
 - a) Sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang
 - b) Memiliki kemampuan berkreaitivitas dalam bekerja.
 - c) Memiliki perilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di perusahaan.
 - d) Memiliki kemampuan menerima kritik dan saran yang membangun.

d. Tingkatan Kompetensi

Tingkatan atau level kompetensi individu seseorang dapat dibedakan tergantung dari pekerjaan atau jabatannya pada tempat ia bekerja. Menurut Moehariono (2014:16) level kompetensinya dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Level 1 adalah level yang menunjukkan seorang karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi, tetapi masih di bawah pengawasan dan pembinaan atasan secara langsung (belum mandiri).
- 2) Level 2 adalah level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri tanpa pengawasan dan pembinaan atasan langsung (agak sudah mandiri).
- 3) Level 3 adalah level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri tanpa pengawasan dan pembinaan atasan langsung serta mampu menganalisis masalah pekerjaan, mampu memecahkan masalah, mampu memberikan masukan dan ide kepada atasan, dan mampu melakukan koordinasi dengan bagian lain.

2.2.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:141).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Umam, 2018:159). Motivasi Kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) 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. Menurut Robbins dan Coutler motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

Menurut Indriyo, motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu (Ardana et al., 2009:30). Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas; instrumentalis yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan

suatu tugas; valensi yaitu respons terhadap outcome seperti perasaan positif, netral atau negatif (Widodo, 2015:189).

b. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi menurut para ahli, yaitu :

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow (dalam Khaerul Umam, 2018:162), hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam 5 jenjang kebutuhan, yaitu :

- a) Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani.
- b) Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d) Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar, seperti status pengakuan dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori X dan Teori Y

Teori yang ditemukan oleh McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya, yang negatif ditandai sebagai teori X, dan yang positif ditandai dengan teori Y. Menurut teori X, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan agar mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan pada teori Y, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan, kerjasama dan keterikatan pada keputusan (Umam, 2018:163).

3) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg (dalam Hasibuan, 2009:157), yang mengemukakan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

- a) Faktor kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan, yang berhubungan dengan memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniyah.
- b) Faktor pemeliharaan, menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

4) Teori Motivasi Sosial

Menurut McClelland, tingkah laku timbul karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia (Umam, 2018:169). Dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Adapun kebutuhan yang dimaksudkan menurut teori motif sosial ini, yaitu :

- a) *Need for achievement*, kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014 : 116) faktor-faktor motivasi

terdiri dari :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan, antara lain: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- e) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

- a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan membimbing karyawan agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- e) Status dan tanggung jawab
Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- f) Peraturan yang fleksibel
Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan beberapa indikator yang telah digunakan untuk mengukur motivasi pada penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini dipilih beberapa indikator yang akan dijadikan sebagai alat ukur motivasi mengacu pada teori McClelland (Khaerul Umam, 2018:169) yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

2.2.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014:95). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018:189).

Menurut John Miner Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Sutarto, 2009). Mangkunegara, mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pasolong, 2017:204). Menurut Murphy kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Sudarmanto, 2009:8).

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pada setiap individu atau kelompok atau organisasi terbentuk dari beberapa aktivitas kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi dan kurun waktu tertentu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (dalam Umam, 2018:189), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

3) Sikap mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Widodo (2015:151) faktor yang mempengaruhi kinerja baik atau tidak yaitu:

- 1) Sasaran, adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar, apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
- 3) Umpan balik, informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- 4) Peluang, memberi kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- 5) Sarana, menyediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- 6) Kompetensi, memberikan pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- 7) Motivasi, harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”.
- 8) Lingkungan, koordinasi kurang baik dan kurangnya peralatan yang mendukung.

Faktor-faktor kinerja menurut Sudarmanto (2009:30) antara

lain:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Desain pekerjaan
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Komitmen
- 5) Kepemimpinan
- 6) Partisipasi
- 7) Fungsi-fungsi manajemen
- 8) Kejelasan arah karier
- 9) Kompetensi
- 10) Budaya organisasi
- 11) Sistem penghargaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai variabel dalam penelitian. Pemilihan variabel dalam penelitian ini disesuaikan dengan keadaan objek penelitian, sehingga tidak semua variabel yang disebutkan di atas dijadikan variabel dalam penelitian ini. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi.

c. Indikator Kinerja

Pada umumnya, indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori (Moehariono, 2014:114). Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan

mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*).

- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara kebutuhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015:134), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seseorang pegawai meliputi:

- 1) Prestasi kerja, hasil kerja dalam menjalankan tugas, baik kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat berbentuk kerja sama, komunikasi, insentif.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku seperti; tanggung jawab, disiplin, kejujuran.
- 4) Kepemimpinan, aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengorganisasikan pekerjaan secara cepat dan tepat termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Menurut Jerry Harbour (dalam Sudarmanto, 2009:13)

aspek pengukuran kinerja terdiri dari:

- 1) Produktivitas, kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
- 2) Kualitas, pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
- 3) Ketepatan waktu (*timelines*), waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk dan jasa tersebut.
- 4) Putaran waktu, waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna atau konsumen.
- 5) Penggunaan sumber daya, sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
- 6) Biaya, biaya yang diperlukan dalam setiap kegiatan yang dilakukan.

Indikator kinerja dalam penelitian ini menggunakan teori John Miner (dalam Sutarto, 2009) yang mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas: Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Mutu seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya seperti adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Kerapian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
- 2) Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Segala bentuk ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Kuantitas juga dapat berarti jumlah kerja yang dilaksanakan oleh pegawai dalam suatu periode tertentu.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja. Karyawan dapat menggunakan waktunya dengan baik dalam bekerja, sangat memperhatikan tingkat ketidakhadiran dan mengurangi keterlambatan dengan mengerjakan pekerjaan

tepat waktu, dapat mengatur waktu kerja secara efektif sehingga tidak ada jam kerja yang hilang.

4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Karyawan mampu bekerja secara tim atau bekerja sama dalam mencapai tujuan dan berkontribusi dalam segala kegiatan dengan mengembangkan ide-ide secara terbuka dan menghargai pendapat sesama rekan kerja.

2.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus

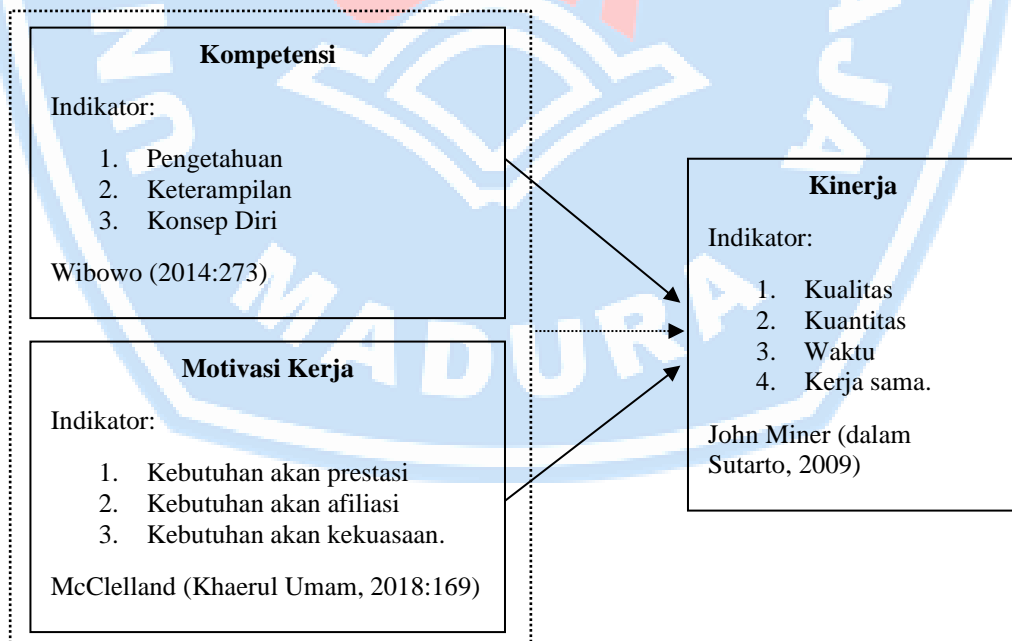
BUMDES CAMAR Desa Parsanga.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus

BUMDES CAMAR Desa Parsanga.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap

kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat dimana objek penelitian berada. Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) CAMAR Desa Parsanga yang beralamat di Jalan Raya Gapura, Sarpaan, Parsanga, Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69417. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di BUMDES CAMAR Desa Parsanga karena ingin mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus BUMDES.

3.2 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, untuk masalah yang akan diteliti membutuhkan metode yang merupakan pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, agar data yang diperoleh secara selektif dan efisien dapat disimpulkan serta dapat diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh peneliti. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 1999). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap masalah tertentu (Fathoni, 2006:97).

3.3 Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran Indikator

Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen).

Sugiyono (2017:39) mendefinisikan bahwa variabel bebas (independen) adalah Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Variabel terikat (dependen) menurut Sugiyono (2017:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja (Y).

3.3.1 Definisi Konsep

a. Kompetensi

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 (Wibowo, 2016:271).

b. Motivasi Kerja

Menurut McClelland 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 (Suwanto, 2020:161).

c. Kinerja

Menurut John Miner Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Sutarto, 2009).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Konsep (Variabel)	Dimensi	Subdimensi	Indikator Penilaian (pengukuran)	Skala
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi menjelaskan tentang pengetahuan, keahlian dan sikap yang dimiliki oleh setiap individu sehingga apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai sesuai dengan apa yang dimilikinya.	Pengetahuan	1. Pekerjaan sesuai pengetahuan teknologi yang dimiliki 2. Pekerjaan sesuai latar belakang pendidikan 3. Memahami prosedur	1-5
		Keterampilan	1. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik 2. Kewenangan yang diberikan berdasarkan keahlian 3. Mampu berkomunikasi dengan baik	1-5
		Konsep Diri	1. Sikap tanggap dan rajin 2. Mengedepankan etika 3. Kooperatif	1-5
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja	Kebutuhan akan prestasi	1. Bertanggung jawab penuh	1-5

	menjelaskan tentang suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.		2. Mengutamakan keberhasilan 3. Pengembangan potensi diri	
		Kebutuhan akan afiliasi	1. Menciptakan keharmonisan kerja 2. Sikap Kekeluargaan 3. Mendapatkan reward	1-5
		Kebutuhan akan kekuasaan	1. Mampu memengaruhi rekan kerja 2. Berani menyampaikan perbedaan pendapat 3. Meningkatkan jenjang karir	1-5
Kinerja (Y)	Kinerja menjelaskan tentang hasil kerja yang terbentuk dari beberapa aktivitas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.	Kualitas	1. Basis pengetahuan luas 2. Mengikuti perkembangan/trend 3. Bertanggung jawab atas hasil kerja	1-5
		Kuantitas	1. Hasil sesuai tuntutan organisasi 2. Pencapaian target	1-5
		Waktu	1. Efektif, efisien, teliti 2. Tepat waktu	1-5
		Kerjasama	1. Kerjasama dengan rekan kerja 2. Dapat menerima masukan	1-5

Sumber: Peneliti (2022)

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesimpulan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Skala pengukuran yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert

yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert 5 poin. Menurut Hertanto (2017), Kelebihan instrumen kuesioner yang menggunakan Skala Likert dengan 5 poin adalah kuesioner tersebut mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Hal ini yang tidak terdapat dalam Skala Likert dengan 4 poin dimana jawaban yang bersifat netral atau ragu-ragu dihilangkan dalam kuesioner. Selain itu menurut Hair (2007), alasan menggunakan Skala Likert 5 poin adalah karena Skala Likert 7 poin atau 13 poin akan membuat responden menjadi lebih sulit untuk membedakan setiap poin skala dan responden menjadi lebih sulit untuk membedakan setiap poin skala sehingga menyulitkan responden dalam mengolah informasi.

Tabel 3.2 Scoring untuk Jawaban Kuesioner

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:94)

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2015:148). Pemerintah Desa memiliki peran sebagai fasilitator, mediator, pengelola, dan pengawas terhadap masing-masing pengurus BUMDES (Chintary & Lestari, 2016). Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah pengurus BUMDES CAMAR sebanyak 10 orang dan Pemerintah Desa Parsanga sebanyak 14 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:149). Jumlah populasi sebesar jumlah pengurus dan pemerintah desa, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu, sehingga sampel dari penelitian ini sebanyak 24 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus (sampling jenuh).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada di lapangan untuk keperluan penelitian. Menurut Sugiyono (2009: 402-425) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

c. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah dengan analisis regresi linear berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya uji hipotesis (uji F dan uji t) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap

variabel terikat. Teknis analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program for Special Science (SPSS)* versi 26.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015: 202), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam suatu koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika nilai r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
- 3) r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015: 203), uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran-pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,6$.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) terdiri persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka berdistribusi tidak normal, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas ini merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda, asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model dengan menggunakan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel, model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan grafik scattplot. Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk dapat meyakinkan dapat pula di uji menggunakan uji Glejser, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2009: 277), analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b : Koefisien regresi variabel X

X₁ : Kompetensi

X₂ : Motivasi

e : *Error/Residual*

3.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

a. Uji hipotesis secara simultan/serentak (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X₁ dan X₂ secara bersama-sama mempengaruhi Y (Sugiyono, 2014:192).

1) Merumuskan Hipotesis

H₀ : Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDES di Desa Parsanga.

H_a : Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDES di Desa Parsanga.

2) Menentukan nilai F_{tabel} .

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan dengan *dk pembilang* = k dan *dk penyebut* = $(n - k - 1)$.

3) Menentukan nilai F_{hitung} .

Nilai F_{hitung} dengan menggunakan program SPSS 26.

4) Kesimpulan

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

b. Uji hipotesis secara parsial/individual (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b_1 atau b_2) yang mempengaruhi Y (Sugiyono, 2014:192).

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Kompetensi dan motivasi karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDES di Desa Parsanga.

H_a : Kompetensi dan motivasi karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDES di Desa Parsanga.

2) Menentukan nilai t_{tabel}

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan dengan $dk = n - 2$.

3) Menentukan nilai t_{hitung} .

Nilai t_{hitung} dengan menggunakan program SPSS versi 26

4) Kesimpulan

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{table}$.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi dependen dan koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai (*adjusted R²*) dan nilai *adjusted R²* dianggap lebih baik dari nilai R^2 (Ghozali, 2001:97). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Adjusted R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{(n-1)}{(n-k)}$$

Dimana:

$Adjusted R^2$ = Koefisien korelasi (*adjusted R²*)

n = Banyaknya observasi

k = Banyaknya variabel independen

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen.

dan musim kemarau antara bulan April-November. Adapun batas-batas wilayah Desa Parsanga adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Desa Tenonan
2. Sebelah selatan : Desa Kacongan
3. Sebelah barat : Desa Bangkal
4. Sebelah timur : Desa Paberasan

4.1.2 Luas Wilayah Menurut Penggunaan

Luas wilayah Desa Parsanga adalah 353,33 Ha, dimana kondisi penggunaan lahannya didominasi oleh luas perkebunan 98,17 Ha dan kemudian disusul dengan luas pemukiman 98 Ha. Dari data tersebut penggunaan wilayah di Desa Parsanga dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Luas Wilayah Menurut Penggunaan

No	Penggunaan Lahan	Luas
1	Perkebunan	98,17 Ha
2	Pemukiman	98 Ha
3	Pekarangan	67,63 Ha
4	Persawahan	54,4 Ha
5	Pemakaman/kuburan	5,6 Ha
6	Perkantoran	0,75 Ha
7	Taman	0,25 Ha

Sumber: Buku Profil Desa Parsanga (2017)

4.1.3 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Parsanga

Tabel 4.2 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Parsanga

JABATAN	NAMA
Kepala Desa	Mohammad Shalehodin, S.AN.
Sekretaris Desa	Farid Aditia
Kaur Tata Usaha & Umum	Mohamad Haji, ST
Kaur Keunagan	Mariyono
Kaur Perencanaan	Supriyono

Kasi Pemerintahan	Sri Handayani
Kasi Pelayanan	Yunita Riantikasari
Kasi Kesejahteraan	Erfan Hariyanto
Kadus Patenongan	Fahrul Urip Wahyudi
Kadus Perreng Tale	Suhartono
Kadus Temor Leke	R. Setyo Budi Widagdo
Siskeudes	Adi Veriy Wediyanto
Register Desa	Unik Hantoro S
Operator Pelayanan	Dewi Nur Diana

Sumber: Daftar Hadir Pemerintah Desa Parsanga (2022)

4.1.4 Visi Dan Misi Desa Parsanga

Visi

“Mewujudkan Desa Parsanga yang Agamis, Sosial, Transparan, dan Aspiratif (ASTA)”

Misi

Misi pembangunan desa parsanga kecamatan kota sumenep kabupaten sumenep dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Membangun masyarakat yang berakhlakul karimah dengan mengutamakan nilai-nilai kejujuran sesuai dengan norma-norma agama yang berlandaskan pada iman dan taqwa.
2. Menumbuhkembangkan rasa kebersamaan, kepedulian sosila dan gotong royong.
3. Meningkatkan partisipasi dan peran serta masyarakat desa dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang berkesinambungan.
4. Memberikan keleluasaan dan kebebasan kepada masyarakat desa dalam menyampaikan pendapat dan gagasan tanpa memandang gender.

4.2 Gambaran Umum BUMDES Camar Desa Parsanga

4.2.1 Sejarah BUMDES Camar

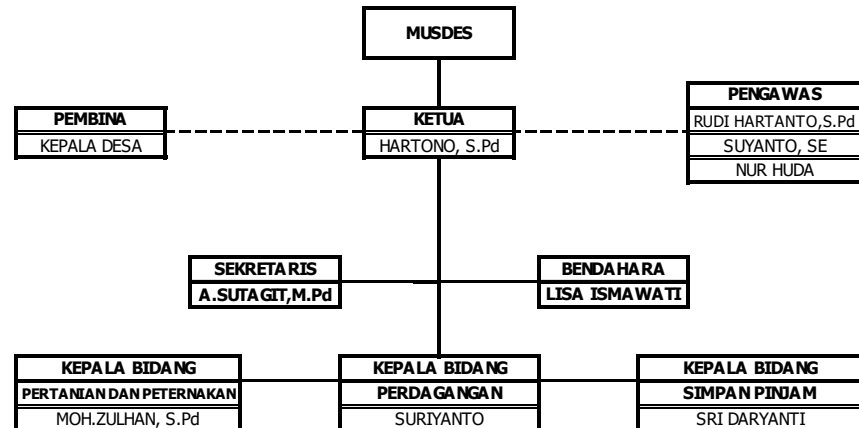
Desa parsanga pada tanggal 15 september 2018 mendirikan Badan Usaha Milik Desa atau yang sering disebut BUMDES dan diberi nama CAMAR. Dengan didirikannya BUMDES CAMAR tersebut kedepannya diharapkan mampu memanfaatkan potensi dan aset desa untuk membangun kesejahteraan warga Desa Parsanga, karena bukan lagi program '*topdown*' atau paket program dari pemerintah daerah atau pusat, melainkan pembangunan desa yang digerakkan oleh kekuatan warga.

Pada awal pendiriannya BUMDES CAMAR bermodalkan 175.000.000,- dengan membawa misi yang sangat mulia, BUMDES mampu berperan penting dalam meningkatkan perekonomian masyarakat desa dan menggali potensi desa menuju kesejahteraan dan kemandirian. Hal ini dibuktikan dengan berkembangnya unit-unit usaha baru yang dikelola oleh BUMDES CAMAR serta meningkatnya aset yang dimiliki. Semua itu tidak terlepas dari penggalan potensi diawal berdiri. Dalam menentukan unit operasional didasarkan pada sumber daya manusia dan sumber daya alam, juga tak kalah penting adalah sumber daya Tuhan sebagai dasar pokok dalam mengembangkan usaha.

4.2.2 Struktur Organisasi BUMDES Camar



STRUKTUR ORGANISASI BUMDES "CAMAR" DESA PARSANGA KECAMATAN KOTA SUMENEP KABUPATEN SUMENEP



Ditetapkan di : Desa Parsanga
Pada tanggal: 14 Januari 2021
PEJABAT KEPALA DESA PARSANGA

Gambar 4.2 Struktur Organisasi BUMDES Camar
Sumber: Buku Profil BUMDES Camar (2021)

4.2.3 Visi dan Misi BUMDES Camar

VISI

Meningkatkan pendapatan desa dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat Desa Parsanga melalui pengembangan usaha ekonomi dan pelayanan social, dengan moto “membangun desa, meningkatkan perekonomian, menuju masyarakat sejahtera”.

MISI

BUMDES CAMAR mempunyai misi sebagai berikut :

1. Mengembangkan usaha ekonomi masyarakat;
2. Mengembangkan jaringan kerjasama ekonomi dengan berbagai pihak;
3. Meningkatkan modal usaha BUMDES;
4. Meningkatkan pengelolaan aset desa;
5. Pembangunan layanan social kepada masyarakat;
6. Meningkatkan pendapatan asli desa.

4.2.4 Program Kerja BUMDES Camar

Pada tahun 2018 pengelola BUMDES CAMAR merencanakan beberapa program, diantaranya :

Program kerja jangka pendek

Program kerja jangka pendek atau yang pertama akan dilaksanakan adalah :

Unit usaha bidang perdagangan, terdiri dari :

1. Membuat tempat penjualan
2. Menjual atk dan photo copy

Unit usaha bidang pertanian, terdiri dari :

1. Penyaluran pupuk bersubsidi
2. Penyaluran benih padi unggul
3. Penggemukan sapi

Unit usaha bidang peternakan terdiri dari :

1. Membuat kandang peternakan bersama
2. Membentuk ternak pengemukan sapi

Program kerja jangka menengah

Program kerja jangka pendek atau yang pertama akan dilaksanakan adalah :

Unit usaha bidang perdagangan, terdiri dari ;

1. Memenuhi kebutuhan petani.
2. Jual beli beras.
3. Menjadi agen pasar kebutuhan pokok pertanian dan rumah tangga desa.

Unit usaha bidang pertanian, terdiri dari :

1. Membuat penangkaran benih unggul.
2. Menjadi penyuplay pupuk bersubsidi.
3. Menjadi pemasok beras asli.

Unit usaha bidang peternakan, terdiri dari :

1. Produksi daging sapi lokal.
2. Menjadi peternakan yang produktif.

Program kerja jangka panjang

Program kerja jangka pendek atau yang pertama akan dilaksanakan adalah :

Unit usaha bidang perdagangan, terdiri dari ;

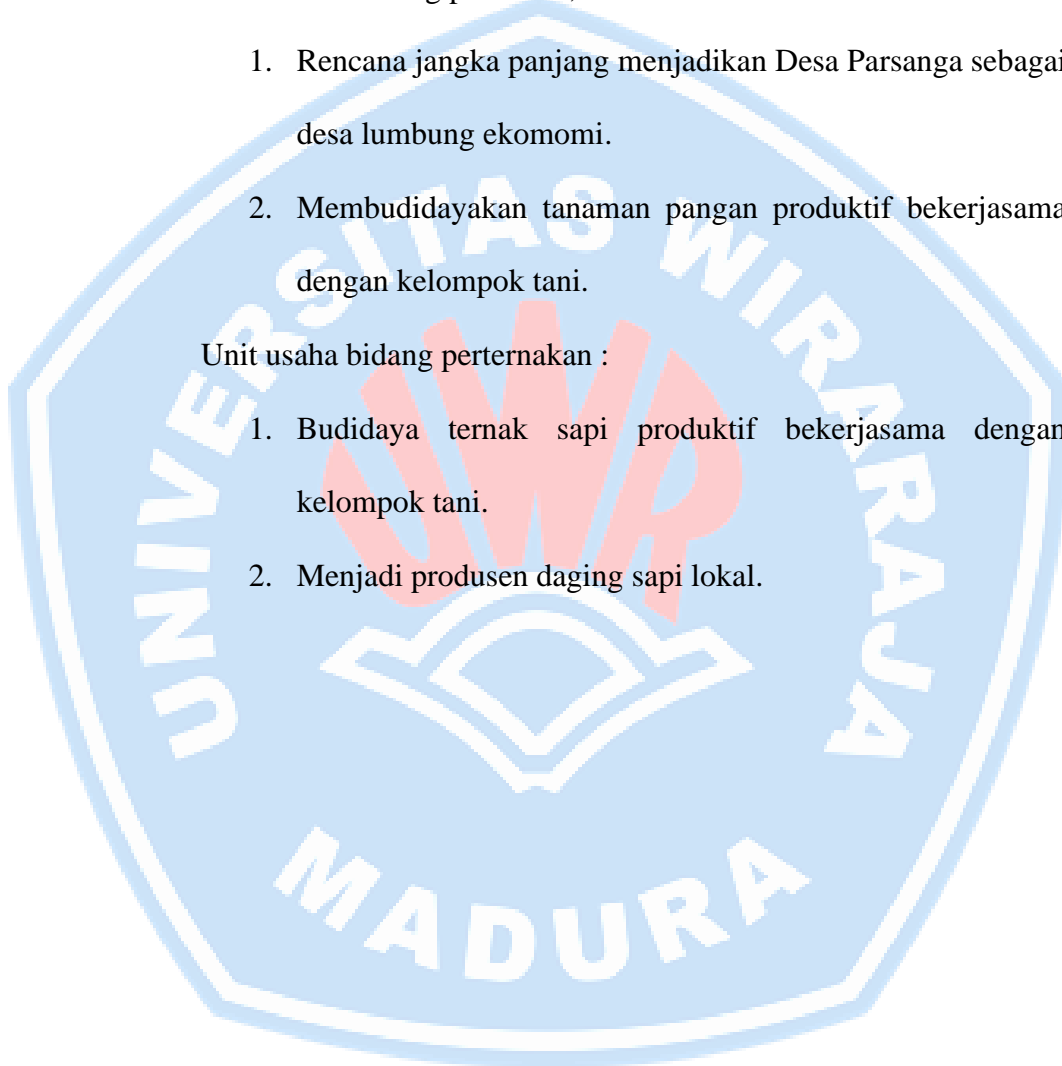
1. Membuat toko serba ada atau grosiran kebutuhan sehari-hari;
2. Distributor kebutuhan sembilan bahan pokok.

Unit usaha bidang pertanian, terdiri dari :

1. Rencana jangka panjang menjadikan Desa Parsanga sebagai desa lumbung ekomomi.
2. Membudidayakan tanaman pangan produktif bekerjasama dengan kelompok tani.

Unit usaha bidang peternakan :

1. Budidaya ternak sapi produktif bekerjasama dengan kelompok tani.
2. Menjadi produsen daging sapi lokal.



BAB V

PEMBAHASAN DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

5.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh dari data hasil penelitian berdasarkan identitas yang telah diisi oleh responden pada kuesioner penelitian. Dari data tersebut dapat diperoleh ciri-ciri khusus responden sehubungan dengan permasalahan yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah pengurus BUMDES CAMAR sebanyak 10 orang dan Pemerintah Desa Parsanga sebanyak 14 orang.

a. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Reponden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	19	79,2%
2.	Perempuan	5	20,8%
	Jumlah	24	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel 5.1 menjelaskan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang atau 79,2% dan perempuan berjumlah 5 orang atau 20,8%.

b. Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2 Reponden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	21-30	8	33,3%
2.	31-40	8	33,3%
3.	41-50	7	29,2%
4.	>50	1	4,2%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.2, maka diketahui sebagian besar responden berumur 21-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 33,3% sama halnya dengan responden berumur 31-40 tahun yang juga berjumlah 8 atau 33,3%. Sebagian kecil responden berumur >50 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 4,2% dan sisanya yaitu responden berumur 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 29,2%.

c. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3 Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SLTP/SMP	1	4,2%
2.	SLTA/SMA	11	45,8%
3.	S1	11	45,8%
4.	S2	1	4,2%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMA yaitu sebanyak 11 orang atau 45,8%, sama halnya dengan tingkat Pendidikan S1. Sebagian kecil responden memiliki tingkat

pendidikan SLTP/SMP sebanyak 1 orang atau 4,2% sama halnya dengan tingkat pendidikan S2.

5.1.2 Statistik Deskriptif dan Frekuensi

Analisis deskriptif jawaban responden terhadap variabel didasarkan pada jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Kecenderungan jawaban responden dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

Tabel 5.4 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Penilaian Responden

Rata-rata Skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah / Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Rendah / Buruk
2,61 – 3,40	Cukup / Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi / Baik
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Sumber: Ferdinand, 2014

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert 5 poin sebagai berikut:

STS atau “Sangat Tidak Setuju”	diberi skor = 1
TS atau “Tidak Setuju”	diberi skor = 2
KS atau “Kurang Setuju”	diberi skor = 3
S atau “Setuju”	diberi skor = 4
SS atau “Sangat Setuju”	diberi skor = 5

a. Tanggapan Responden terhadap Kompetensi

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	SKOR										Rata ²
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan	-	-	-	-	-	-	18	75	6	25	4.25
2.	Pekerjaan yang dilakukan didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai	-	-	-	-	3	12.5	13	54.2	8	33.3	4.21
3.	Memahami sistem dan prosedur kerja yang berlaku	-	-	-	-	3	12.5	16	66.7	5	20.8	4.08
4.	Dengan keterampilan yang dimiliki mampu menyelesaikan tugas dengan baik	-	-	-	-	5	20.8	15	62.5	4	16.7	3.96
5.	Memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan	-	-	-	-	1	4.2	13	54.2	10	41.7	4.38
6.	Mempunyai keterampilan berkomunikasi dengan baik	-	-	-	-	-	-	12	50	12	50	4.50
7.	Selalu bersikap tanggap dan rajin	-	-	-	-	5	20.8	15	62.5	4	16.7	3.96
8.	Selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik	-	-	-	-	-	-	18	75	5	25	4.25

9.	Bersikap kooperatif dalam mendukung pencapaian tujuan	-	-	-	-	3	12.5	16	66.7	5	20.8	4.08
Total											4.19	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, secara keseluruhan variabel kompetensi dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rerata variabel kompetensi sebesar 4.19 termasuk kategori tinggi. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada poin 4 dan 7 yaitu sebesar 3.96 pada pernyataan “Dengan keterampilan yang dimiliki mampu menyelesaikan tugas dengan baik” dan “Selalu bersikap tanggap dan rajin” yang menandakan bahwa pengurus BUMDES harus meningkatkan keterampilan serta sikap tanggap dan rajin agar mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

b. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SKOR										Rata ²
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan	-	-	-	-	1	4.2	9	37.5	14	58.3	4.54
2.	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang paling utama	-	-	-	-	6	25	13	54.2	5	20.8	3.96

3.	Diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri agar lebih maju	-	-	-	-	2	8.3	13	54.2	9	37.5	4.29
4.	Selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan rekan kerja	-	-	-	-	1	4.2	9	37.5	14	58.3	4.54
5.	Menganggap rekan-rekan kerja sebagai ke;uarga	-	-	-	-	2	8.3	17	70.8	5	20.8	4.13
6.	Mendapat pujian dan penghargaan apabila menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan	-	-	-	-	-	-	10	41.7	14	58.3	4.58
7.	Memiliki keinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi	-	-	-	-	1	4.2	9	37.5	14	58.3	4.54
8.	Mampu memengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	-	-	-	-	6	25	13	54.2	5	20.8	3.96
9.	Berani menyampaikan langsung kepada orang yang tidak sependapat dengan saya	-	-	-	-	2	8.3	13	54.2	9	37.5	4.29
Total												4.31

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, secara keseluruhan variabel motivasi kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin

pada besarnya nilai rerata variabel motivasi kerja sebesar 4,31 termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada poin 2 dan poin 8 yaitu sebesar 3,96 pada pernyataan “Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang paling utama” dan pernyataan “Mampu memengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu” yang menandakan bahwa orientasi pengurus BUMDES tidak terletak pada keberhasilan dalam pekerjaan.

c. Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SKOR										
		STS		TS		N		S		SS		Rata ²
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Memiliki basis pengetahuan yang luas	-	-	-	-	4	16.7	16	66.7	4	16.7	4.00
2.	Berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada	-	-	-	-	1	4.2	15	62.5	8	33.3	4.29
3.	Selalu memperhatikan apa yang menjadi tugas saya dan berani mempertanggung jawabkan semua hasil kerja	-	-	-	-	4	16.7	16	66.7	4	16.7	4.00
4.	Hasil kerja memenuhi tuntutan organisasi	-	-	-	-	2	8.3	15	62.5	7	29.2	4.21
5.	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	-	-	-	-	1	4.2	9	37.5	14	58.3	4.54

6.	Mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien serta teliti	-	-	-	-	4	16.7	17	70.8	3	12.5	3.96
7.	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	-	-	-	-	1	4.2	16	66.7	7	29.2	4.25
8.	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	-	-	-	-	2	8.3	15	62.5	7	29.2	4.21
9.	Selalu terbuka terhadap pendapat orang lain	-	-	-	-	1	4.2	15	62.5	8	33.3	4.29
Total											4.18	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, secara keseluruhan variabel kinerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rerata variabel kinerja sebesar 4,18 termasuk tinggi. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada poin 6 yaitu sebesar 3,96 pada pernyataan “Mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien serta teliti” yang menandakan bahwa pengurus BUMDES masih kurang efektif, efisien, serta teliti dalam melakukan pekerjaan.

5.1.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas juga digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dengan mengukur

Pearson Correlation. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan dalam suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,826	0,404	Valid
X1.2	0,569	0,404	Valid
X1.3	0,688	0,404	Valid
X1.4	0,578	0,404	Valid
X1.5	0,470	0,404	Valid
X1.6	0,609	0,404	Valid
X1.7	0,578	0,404	Valid
X1.8	0,826	0,404	Valid
X1.9	0,688	0,404	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.8 di atas diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kompetensi dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner variabel X_1 layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,868	0,404	Valid
X2.2	0,590	0,404	Valid
X2.3	0,765	0,404	Valid
X2.4	0,868	0,404	Valid
X2.5	0,629	0,404	Valid
X2.6	0,578	0,404	Valid
X2.7	0,868	0,404	Valid

X2.8	0,590	0,404	Valid
X2.9	0,765	0,404	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.9 di atas diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner variabel X₂ layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,601	0,404	Valid
Y.2	0,734	0,404	Valid
Y.3	0,690	0,404	Valid
Y.4	0,608	0,404	Valid
Y.5	0,675	0,404	Valid
Y.6	0,543	0,404	Valid
Y.7	0,629	0,404	Valid
Y.8	0,608	0,404	Valid
Y.9	0,734	0,404	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.10 di atas diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner variabel Y layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibitas ini dilakuan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian dengan menghitung koefisien *Cronbach's*

Alpha. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X_1)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,811	9

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari perhitungan reliabilitas variabel kompetensi (X_1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,811 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $= 0,811 > 0,60$.

Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,884	9

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari perhitungan reliabilitas variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $= 0,884 > 0,60$.

Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,825	9

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari perhitungan reliabilitas variabel kinerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,825 sehingga dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji reliabel karena nilai Cronbach's Alpha = 0,825 > 0,60.

5.1.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yaitu variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila persamaan yang dimiliki berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam pembahasan ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 5% atau 0,05.

Tabel 5.14 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00496817
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.093
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan pengolahan data menggunakan uji normalitas dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai

signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi berganda yang menyatakan variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas (korelasi antar variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* dan *varian involution factor* (VIF). Apabila *tolerance value* $> 0,1$ dan *varian involution factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.15 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPETENSI	.885	1.131
	MOTIVASI KERJA	.885	1.131

a. Dependent Variable: KINERJA

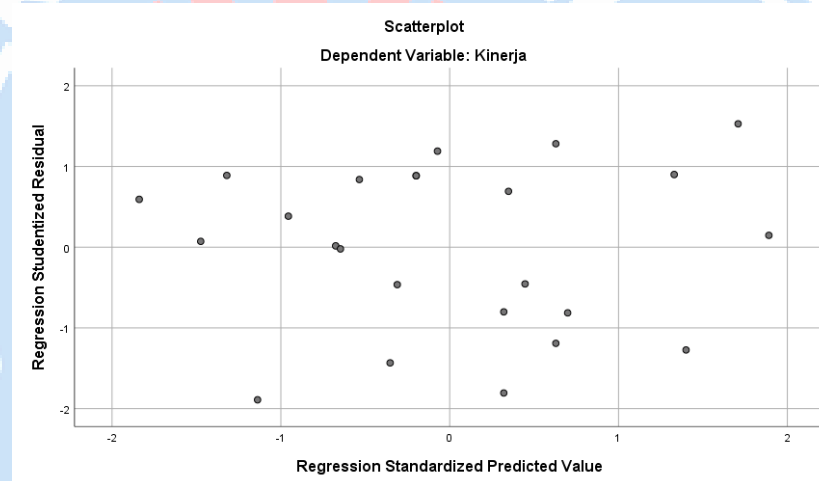
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk kompetensi dan motivasi kerja adalah 0,885 dan nilai VIF untuk keduanya adalah 1,131, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari

kedua variabel $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga dapat dikatakan dalam model regresi layak dipakai untuk variabel kompetensi dan motivasi kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja.

5.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5.16 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

Berdasarkan tabel di atas diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,753 + 0,407 X_1 + 0,481 X_2 + e$$

Dari analisis regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai *constant* sebesar 3,753 dapat diartikan bahwa apabila nilai kompetensi (X_1) = 0 dan motivasi kerja (X_2) = 0 maka nilai kinerja (Y) adalah 3,753.
- Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,407 berarti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel

kompetensi (X_1) sebesar 1 satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,407 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

- c) Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,481 berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,481 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

5.2 Pengujian Hipotesis

5.2.1 Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 5.17 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

H₁. Terdapat Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji t pada tabel 5.17 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel kompetensi adalah sebesar $0,011 <$

0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,809 > t_{tabel} 2,080$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

H₂. Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t pada tabel 5.17 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel motivasi kerja adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,063 > t_{tabel} 2,080$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

5.2.2 Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 5.18 Hasil 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

H₃. Terdapat Pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 5.18 nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $18,175 > F_{tabel}$ 3,44 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti kompetensi dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

5.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan presentase.

Tabel 5.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa 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.

5.2.4 Pembahasan

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. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dally Sukmawati (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus BUMDES CAMAR Desa Parsanga. Responden dalam penelitian ini sebanyak 24 responden. 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.

6.2 Saran

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 dengan cara memberikan penghargaan bagi pengurus yang menjalankan tugasnya dengan hasil yang maksimal.
3. BUMDES CAMAR sebaiknya meningkatkan kembali kompetensi dan motivasi kerja agar dapat terus meningkatkan kinerja pengurus karena kinerja merupakan aspek yang paling penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi.