

# KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KINERJA PENGURUS BUMDESA SE-KECAMATAN BANJAR

**K. M. Mirah Meilinda Utami<sup>1</sup>, N. M. D. Ariani Mayasari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: mirahmeilinda1905@gmail.com, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mencari tahu pengaruh variabel kompetensi dan variabel motivasi terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Kuantitatif kausal dipilih sebagai desain studi ini. Pengurus inti pada BUMDesa se-Kecamatan Banjar menjadi subjek penelitian. Fokus dari objek penelitian ini adalah variabel kompetensi, motivasi dan kinerja pengurus. Populasi terpilih yakni 48 orang. Teknik kuesioner diaplikasikan agar data terkumpul selanjutnya dilakukan analisis dengan penggunaan analisis jalur. Studi ini mengindikasikan lebih besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja apabila diterapkan secara langsung dibandingkan melalui motivasi.

Kata kunci: kinerja pengurus, kompetensi, motivasi

## Abstract

*The research aimed to obtain the effect of competency variables and motivation variables on the performance core board of BUMDesa in Banjar District. The causal quantitative was chosen as the design of this study. Core board of BUMDesa in Banjar District became the subject of the study. The object of this research focuses on the variables of competence, motivation, and job performance. The selected population were 48 people. Questionnaire was employed to collect the data then the analysis was conducted by path analysis. The findings of this research indicated the influence of competence on performance is directly greater than the influence of competence through motivation.*

*Keywords: performance, competence, motivation*

## 1. Pendahuluan

Kegiatan bisnis dan persaingan bisnis yang semakin meningkat menyebabkan perusahaan untuk bersaing di persaingan global. Globalisasi yang merupakan ciri abad ke-21 menuntut organisasi bisnis memiliki daya saing untuk memenangkan kompetisi yang semakin keras. Suatu organisasi mampu bertahan di tengah persaingan apabila organisasi bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, melakukan perubahan yang inovatif dan meningkatkan kinerja.

Dalam suatu organisasi, kinerja dilakukan oleh segenap sumber daya manusia baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Wibowo (2014) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Sedangkan menurut Sinambela (2008) dalam teorinya mengungkapkan bahwa tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik akan memberi dampak pada kinerja yang baik. Interaksi antara kemampuan dan motivasi akan menentukan kinerja potensial. Kinerja karyawan tersebut terjadi pada setiap jenis organisasi, salah satunya adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa).

Ditinjau dari UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dinyatakan bahwasannya BUMDesa merupakan suatu badan usaha yang keseluruhan modal atau sebagian besarnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan langsung yang bersumber dari kekayaan desa yang tidak dijadikan satu dengan tujuan pengelolaan aset, jasa pelayanan serta usaha lain agar masyarakat desa terjamin kesejahteraannya. Pendirian BUMDesa dimaksud untuk menampung kegiatan-kegiatan ekonomi masyarakat dalam sebuah bentuk lembaga atau badan usaha yang dikelola secara profesional, mandiri, efektif serta efisien. Kompetensi dan motivasi pada BUMDesa akan berdampak positif bagi perkembangan BUMDesa.

Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 10 Tahun 2015 tentang Pembentukan dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa yang mewajibkan setiap desa harus memiliki BUMDesa. Sedangkan Kecamatan Banjar terdiri dari 17 desa, dimana 16 desa sudah memiliki BUMDesa dan 1 desa yaitu Kaliasem belum memiliki BUMDesa. Potensi alam yang dimiliki oleh desa di Kecamatan Banjar sangat beragam, Desa Gobleg memiliki hasil alam yaitu bunga sador biasanya di pasar disebut bunga kembang seribu, Desa Pedawa, Tigawasa, Sidatapa dan Cempaga yaitu penghasil kerajinan anyaman serta sebagian besar desa di Kecamatan Banjar memiliki hasil pertanian cengkeh yang melimpah. Dengan adanya potensi alam yang sebenarnya dapat dimanfaatkan dengan baik maka BUMDesa bisa memprioritaskan pengelolaan sumber daya alam di desa (UU No 6 Tahun 2014). Namun pada kenyataannya pengelolaan sumber daya alam yang dimiliki oleh masing-masing desa dan unit usaha yang dijalankan belum berjalan secara maksimal.

Berdasarkan wawancara langsung dengan Ibu Komang Suryani selaku Ketua bidang PMDKP Buleleng, BUMDesa yang ada di Kecamatan Banjar belum berkembang jika dibandingkan dengan BUMDesa Kecamatan Sukasada. Perkembangan setiap BUMDesa dapat dilihat dari jumlah aset yang dimiliki oleh masing-masing BUMDesa pada setiap Kecamatan, karena jumlah aset yang dimiliki merupakan tolok ukur keberhasilan suatu BUMDesa. Jumlah aset yang dimiliki oleh Kecamatan Banjar lebih rendah dibandingkan dengan jumlah aset yang dimiliki oleh Kecamatan Sukasada. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa se-Kecamatan Banjar permasalahan yang terdapat di BUMDesa Kecamatan Banjar yaitu, kompetensi pengurus BUMDesa masih sangat rendah hal ini dikarenakan pengurus yang bekerja di BUMDesa tidak sesuai kualifikasinya, pengurus BUMDesa dibentuk berdasarkan kebijakan desa setempat dengan potensi seadanya, kinerja pengurus di BUMDesa masih rendah hal ini disebabkan kurangnya motivasi serta pengalaman memajemen tim dalam bekerja serta Kepala Desa hanya mengenal tugas mengenai administrasi dan penanggungjawab proyek, sehingga BUMDesa yang bisa menjadi wadah dalam rangka meningkatkan pendapatan desa melalui pengelolaan potensi desa masih sangat rendah.

Kompetensi didefinisikan sebagai kapabilitas dalam bekerja maupun dalam pelaksanaan tugas dengan berlandaskan keterampilan, ilmu pengetahuan serta sikap kerja sebagai tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2014). Kegiatan orang di tempat bekerja dalam berbagai tingkatan, pengetahuan, karakteristik, serta keterampilan yang dibutuhkan tiap individu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif dijabarkan dalam kompetensi itu sendiri. Mulyasa (2004) mendefinisikan kompetensi sebagai percampuran antara keterampilan, pengetahuan, nilai dan sikap sebagai refleksi dari kebiasaan berpikir dan berperilaku. Melalui pendidikan, pengalaman dan *training* yang berkaitan dengan bidang tersebutlah kompetensi ini bisa didapatkan. Tingginya level pendidikan seseorang akan berdampak pada tingginya level kompetensi orang tersebut (Manullang, 2012).

Indikasi yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada BUMDesa se-Kecamatan Banjar tergolong rendah tercermin pada tingginya jumlah pengurus yang masih berpendidikan rendah dimana dari 48 orang pengurus yang bekerja pada BUMDesa masih didominasi oleh pengurus berpendidikan SMA/SMK. Standar yang harus dimiliki oleh pengurus BUMDesa yaitu sebagai seorang ketua, bendahara dan sekretaris meliputi penguasaan teknologi, ahli dalam bidang surat menyurat, pengelolaan keuangan dan kegiatan dalam pengaturan data-data penting yang terkait dengan kegiatan BUMDesa. Selain pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pengurus BUMDesa harus memiliki minat dibidangnya, artinya pengurus tidak hanya dipilih dengan kemampuan seadanya tetapi memiliki minat seperti pengetahuan mengenai potensi desa yang dimiliki dan tingginya kemauan untuk mengembangkannya menjadi inovasi guna kemajuan BUMDesa.

Pencapaian standar kerja yang baik dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh partisipasi SDM di dalamnya. Partisipasi mereka bisa didorong dengan adanya pemahaman motivasi karyawan karena motivasi inilah yang menjadi penentu perilaku orang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Widodo (2014) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Seorang karyawan yang

mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka karyawan tersebut harus meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi hasil pencapaian suatu organisasi, tinggi dan rendahnya produktivitas. Karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja sama demi kepentingan perusahaan akan berdampak pada gagalnya pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan sangat termotivasi, maka kesuksesan dalam mewujudkan tujuan perusahaan akan tercapai.

Fenomena permasalahan yang berhubungan dengan dengan motivasi pada BUMDesa se-Kecamatan Banjar seperti ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima karyawan karena tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Selain masalah gaji, menurut informasi yang diterima hubungan antar rekan kerja terkadang menuai masalah, ada beberapa karyawan yang hubungannya tidak baik dengan karyawan lain, sehingga menyebabkan terjadinya suasana yang kurang kondusif. Ditambah lagi kondisi kerja, ada beberapa kantor BUMDesa yang masih menjadi satu dengan kantor Kepala Desa dan juga ada BUMDesa yang hanya memanfaatkan aula desa dengan dinding sederhana sebagai ruang kerja.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa BUMDesa se-Kecamatan Banjar membutuhkan informasi actual terkait kompetensi, motivasi, kinerja dan efek yang diberikan oleh kompetensi serta motivasi pada kinerja secara tepat sebagai petunjuk untuk pengambilan keputusan dalam perbaikan, pencegahan, pemecahan problematika kompetensi, motivasi dan kinerja yang akan dialami oleh pekerja. Namun berbeda halnya dengan teori yang mengungkapkan bahwa tingginya kompetensi dan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja para pekerja (Suhaji dan Wijaya, 2009). Dukungan untuk teori tersebut datang dari Suprpto (2009) yang membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi dan motivasi kerja.

Dari penjabaran masalah yang sudah dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis, yaitu (1) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Hal ini didukung oleh pendapat Sinambela (2008) peningkatan kompetensi karyawan yang bersesuaian dengan tuntutan pekerjaan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga ditegaskan oleh hasil penelitian dari Winanti (2008) yang berpendapat kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi dan motivasi kerja, (2) terdapat keterkaitan antara motivasi dan kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Hal ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2009) menyatakan jika tingginya motivasi kerja berbanding lurus dengan tingginya level kinerja karyawan. Purwati (2013) juga menegaskan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi dan motivasi kerja, dan (3) Ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar.

Penelitian ini dilaksanakan guna mencari tahu pengaruh variabel kompetensi dan variabel motivasi pada kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar.

Hasil penelitian ini memberikan 2 manfaat, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumber pemikiran yang baru guna menambah khasanah pengetahuan dalam menerapkan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Tak hanya itu, peneliti berharap studi ini mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi BUMDesa di Kecamatan Banjar, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan motivasi pada kinerja.

## **2. Metode**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Dilihat dari ciri-ciri problematika yang akan diteliti, maka desain kuantitatif kausal diaplikasikan dalam studi ini, yang dimana berperan dalam pengkajian hubungan sebab akibat diantara factor-faktor tertentu yang menjadi penyebab dari gejala yang diteliti. Pendekatan ini merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan dalam memutuskan hal-hal terkait manajerial dan ekonomi dengan tujuan perolehan bukti hubungan sebab akibat atau dampak dari variabel-variabel studi.

Kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) menjadi variabel bebas dari penelitian ini. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja pengurus ( $Y$ ). Variabel  $X_1$  memberi pengaruh pada variabel  $X_2$ , variabel  $X_1$  berpengaruh pada variabel  $Y$  dan variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ . Dalam kedudukan kompetensi dan kinerja pengurus sebagai variabel bebas, maka yang menjadi variabel terikat adalah motivasi. Dalam kedudukan motivasi dan kinerja pengurus sebagai variabel bebas, maka variabel terikatnya adalah kompetensi. Selanjutnya, dalam kedudukan kinerja pengurus dan kompetensi sebagai variabel bebas, maka motivasi sebagai variabel intervening.

Subjek dalam penelitian ini adalah pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar, sedangkan kompetensi, motivasi dan kinerja BUMDesa se-Kecamatan Banjar menjadi objek dalam studi ini. Populasi yaitu daerah generalisasi yang mencakup subjek dan objek dengan kualitas dan ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipahami dan diambil kesimpulan nantinya. Ditinjau dari opini tersebut, dapat dikatakan bahwasanya populasi dalam studi ini yakni pengurus inti (ketua, sekretaris dan bendahara) BUMDesa se-Kecamatan Banjar yang berjumlah 48 orang. Apabila populasi penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi. Sesuai dengan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan semua populasi sebagai responden, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data menurut sumbernya, yang dapat dibedakan menjadi dua, yakni data primer dan data sekunder. Data primer didefinisikan sebagai data yang didapatkan langsung dari sumber pertama maupun perseorangan seperti hasil wawancara maupun hasil kuesioner. Data primer dalam penelitian ini berupa data kompetensi, motivasi dan kinerja, data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Sedangkan data sekunder didefinisikan sebagai data hasil dari pengolahan lebih lanjut yang kemudian ditampilkan oleh pihak pengumpul data primer ataupun pihak lainnya dalam bentuk table maupun gambar. Data sekunder berasal dari sumber kedua yang didapatkan dari ketua BUMDesa, seperti halnya jumlah dan nama pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar.

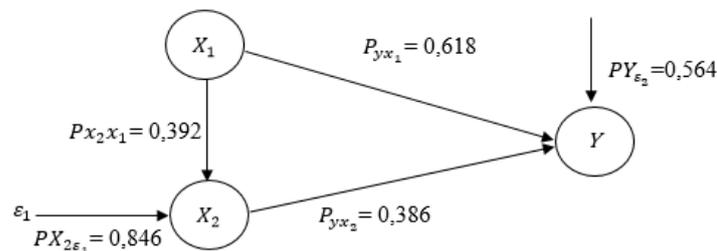
Metode kuesioner diaplikasikan untuk mengumpulkan data. Sebelum diaplikasikan langsung ke lapangan, pengujian level validitas dan reliabilitas sebuah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data ordinal sebagai penjabaran dari indikator variabel harus dilakukan. Kuesioner didefinisikan sebagai teknik dalam mengumpulkan data melalui pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab, diimplementasikan guna memperoleh data tentang kompetensi, motivasi dan kinerja pengurus. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur (angket tertutup), dengan kemungkinan jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan. Responden tidak perlu lagi memberikan tambahan jawaban, responden hanya tinggal memilih salah satu alternatif dari lima atau jawaban yang sudah tersedia, yang nantinya dapat memudahkan penelitian dalam mengelola dan menganalisis data. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan angket adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu analisis untuk mengetahui pola relasi yang tidak langsung. Analisis jalur berasal dari analisis regresi ganda yang dikembangkan guna menguraikan besarnya dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung. Besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) bisa diketahui melalui analisis ini.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) pada kinerja ( $Y$ ) pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar bisa diketahui melalui analisis jalur. Perhitungan statistik dihasilkan dari data yang dimasukkan pada tiap variabel yang terlebih dahulu data ordinalnya diubah menjadi data interval. Program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) *For Windows* membantu dalam pengujian *Path Analysis*

Pengaruh tiap variabel pada kinerja karyawan BUMDesa se-kecamatan Banjar dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Pengaruh Variabel Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian *Path Analysis* pada Gambar 1 menggambarkan adanya pengaruh kompetensi pada kinerja pengurus pada BUMDesa se-kecamatan Banjar, karena nilai *p-value* < *alpha* 0,05 dengan hubungan pengaruh langsung sebesar 0,618 dan sumbangan pengaruh langsungnya terhadap kinerja sebesar 0,382 atau 38,2%, kemudian ditambah pengaruh tidak langsungnya melalui motivasi sebesar 15,1%, sehingga pengaruh total kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 53,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi secara langsung maupun tidak langsung berperan dalam upaya untuk mendukung pembentukan kinerja pengurus pada BUMDesa se-kecamatan Banjar.

Hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Gambar 1 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pada BUMDesa se-kecamatan Banjar, karena nilai *p-value* < *alpha* 0,05 dengan hubungan dampak langsung sebanyak 0,386 dan sumbangan dampak langsungnya terhadap kinerja sebanyak 0,149 atau 14,9%. Hasil ini merepresentasikan bahwasannya motivasi langsung mampu memberi dukungan pada pembentukan kinerja pengurus pada BUMDesa se-kecamatan Banjar.

Hasil pengujian *Path Analysis* pada Gambar 1 menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompetensi pada kinerja pengurus pada BUMDesa se-kecamatan Banjar. Hal ini ditunjukkan dari pengaruh positif sebesar 0,392 dan signifikan karena nilai *p-value* < *alpha* 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi berperan dalam upaya untuk mendukung pembentukan kinerja melalui motivasi pada BUMDesa se-kecamatan Banjar.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya kompetensi memberi pengaruh pada kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Temuan sejalan dengan teori yang Sinambela (2008) yang mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan yang bersesuaian dengan tuntutan pekerjaan akan berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Winanti (2008) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar masih perlu untuk ditingkatkan sehingga harus dilakukan upaya peningkatan kompetensi dengan memberikan kegiatan pelatihan kepada pengurus dan menyesuaikan pekerjaan sesuai kemampuan dan minat pengurus.

Pelatihan yang dapat dilakukan yaitu pelatihan manajemen administrasi untuk sekretaris, pelatihan pengelolaan keuangan berbasis komputer, sehingga pengelolaan keuangan dapat dilakukan dengan lebih efektif, serta pelatihan manajemen tim untuk menciptakan kondisi kerja yang baik. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan minat pengurus akan bekerja produktif, oleh karena itu, perusahaan harus pintar dalam memilih dan menentukan posisi pengurus sesuai dengan kemampuan dan ketertarikannya. Ketika karyawan mendapatkan tugas sesuai minat dan kemampuan, maka pekerjaannya pun akan lebih efektif. Kompetensi intelektual sangat penting dimiliki sebagai seorang pengurus BUMDesa untuk menjalankan kegiatan operasional BUMDesa, karena kompetensi intelektual berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional yang diciptakan dari

sinergi konsep diri, watak, kapasitas pengetahuan kontekstual serta motivasi internal berperan penting saat berhadapan dengan berbagai macam problematika di tempat kerja. Kompetensi sosial juga sangat perlu dimiliki sebagai seorang pengurus BUMDesa, karena dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan tidak bisa dikerjakan sendiri tanpa bantuan dan koordinasi dengan atasan, sesama pengurus dan masyarakat desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) yang menyatakan jika tingginya motivasi kerja berbanding lurus dengan tingginya level kinerja karyawan. Purwati (2013) juga menegaskan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Ratna (2016) yakni kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi pengurus BUMDesa se- Kecamatan Banjar masih perlu untuk ditingkatkan sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan motivasi pengurus dengan cara memberikan *reward* kepada pengurus yang berprestasi, selain itu perlu diciptakan suasana kerja yang nyaman dan kerjasama antar pengurus, selain itu perlu dibangun komunikasi yang efektif kepada semua pengurus.

*Reward* yang diberikan dapat berupa bonus untuk pengurus yang memiliki kinerja yang baik. Kerjasama juga perlu dibangun antar pengurus BUMDesa dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Komunikasi yang efektif dapat dibangun dengan pemberian kesempatan kepada setiap pengurus untuk melakukannya. Perolehan informasi terbaru terkait kebijakan, peraturan atau target usaha guna mendapatkan pemahaman yang baik menjadi komunikasi yang dimaksud dalam konteks ini. Ketidapahaman dan keterlambatan dalam mengetahui informasi pun bisa dicegah sehingga menyebabkan para pengurus merasa nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suhaji dan Wijaya (2009) yang mengutarakan bahwasannya kompetensi individual bisa berdampak pada motivasi kerja, dengan kata lain tingginya level kompetensi seorang karyawan akan menciptakan peningkatan keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap dan berujung pada peningkatan motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2014) yang mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang diberi pengaruh secara positif dan signifikan oleh kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional dan kompetensi spiritual.

Pengaruh kompetensi pengurus BUMDesa se-kecamatan Banjar melalui motivasi lebih rendah jika dibandingkan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung. Kompetensi intelektual sangat penting dimiliki sebagai seorang pengurus BUMDesa untuk menjalankan kegiatan operasional BUMDesa, karena kompetensi intelektual berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional yang diciptakan dari sinergi konsep diri, watak, kapasitas pengetahuan kontekstual serta motivasi internal berperan penting saat berhadapan dengan berbagai macam problematika di tempat kerja. Kompetensi sosial juga sangat perlu dimiliki sebagai seorang pengurus BUMDesa, karena dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan tidak bisa dikerjakan sendiri tanpa bantuan dan koordinasi dengan atasan, sesama pengurus dan masyarakat desa.

Peningkatan kinerja pengurus BUMDesa se-kecamatan Banjar lebih baik dilakukan dengan meningkatkan kompetensi secara langsung, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi lebih optimal. Peningkatan kompetensi intelektual ini dapat dilakukan dengan kegiatan pelatihan, yaitu pelatihan manajemen administrasi, pelatihan pengelolaan keuangan berbasis komputer, sehingga pengelolaan keuangan dapat dilakukan dengan lebih efektif. Sedangkan untuk peningkatan kompetensi sosial bisa terwujud melalui pelatihan manajemen tim untuk menciptakan kondisi kerja yang baik.

#### 4. Simpulan dan Saran

Ditinjau dari hasil dan pembahasan diatas, bisa disimpulkan bahwasannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar secara langsung lebih besar daripada pengaruh kompetensi melalui motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi BUMDesa yang ada di wilayah Kecamatan Banjar peneliti mengharapkan adanya pengembangan kinerja pengurus melalui kompetensi yang ditingkatkan, karena studi ini memaparkan hasil berupa adanya pengaruh kompetensi pada kinerja. Peningkatan kinerja pengurus melalui kompetensi intelektual bisa diwujudkan melalui pelatihan berupa manajemen administrasi dan pengelolaan keuangan berbasis komputer. Sedangkan kompetensi sosial ditingkatkan melalui pelatihan memanajemen tim. Faktor motivasi juga perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa se-kecamatan Banjar. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pengurus melalui motivasi adalah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pengurus dan memberikan *reward* berupa bonus yang mencukupi kebutuhan pengurus BUMDesa se-kecamatan Banjar, (2) Bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan pengkajian terhadap aspek kompetensi, motivasi dan kinerja, disarankan agar melakukan pengujian pada variabel-variabel lain yang berpeluang besar memberi pengaruh pada kinerja seseorang.

#### Daftar Pustaka

- Anggita, Ulfazia. (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten kuningan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1-7.
- Budiharto, Widodo. (2014). *Teori dan implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Darmayanti, Putu. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten gianyar. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1-9.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Magisma*, 7(1), 1-11.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum berbasis kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Harry, Veronika. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM kota madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 11-17.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot. (2012). Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja guru terhadap kompetensi profesional guru PKN di SMA negeri di kabupaten magelang". Skripsi. Diakses dari: <https://eprints.uny.ac.id/8535/>.
- Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng No. 10 Tahun 2015 tentang Pembentukan dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa.
- Purwati, Sri. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. anindya mitra internasional yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 2, 1-13.

- Ratna, Dewi. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2, 1-10.
- Safwan, Abdullah. (2014). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah daerah kabupaten pidie jaya. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 133-139.
- Sinambela, Polta, Lijan. (2008). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suhaji & Wijaya, Andre. (2009). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PNPM mandiri pedesaan jawa tengah. *Jurnal Manajemen*, 3(2),1-11.
- Suprpto. (2009). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kecamatan wonogiri. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1-15.
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winanti, Budhiningtias. (2008). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1-15.