

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Girimukti di Desa Cigadog Kecamatan Leuwisari

Huda Algifari¹, Aditia Abdurachman²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Cipsung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: hudaalgifari89@gmail.com¹, aditiaabduracman@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 26 Juni 2026

Revised: 18 Juli 2026

Accepted: 01 Agustus 2026

Keywords: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pengelola BUMDes.

Abstrak: Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) memiliki peran strategis dalam mendorong kemandirian ekonomi desa melalui pengelolaan potensi lokal. Namun, kinerja pengelola BUMDes sering kali menghadapi berbagai kendala yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelola BUMDes Girimukti Desa Cigadog. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pengelola BUMDes Girimukti, dan seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola BUMDes. Motivasi juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDes. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan kerja, serta dorongan motivasional yang dimiliki pengelola dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dan penguatan motivasi perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja pengelola BUMDes serta mendukung keberlanjutan pengelolaan usaha desa secara profesional dan produktif.

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan instrumen strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi desa dan meningkatkan kemandirian masyarakat melalui pengelolaan potensi lokal secara berkelanjutan. Keberadaan BUMDes diharapkan mampu menciptakan

lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis komunitas. Pemerintah terus memperkuat peran BUMDes melalui berbagai kebijakan, salah satunya melalui Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2015 yang menegaskan bahwa BUMDes berfungsi untuk meningkatkan perekonomian desa, mengoptimalkan aset desa, serta memperluas kesempatan usaha bagi masyarakat (Ridlwani Zulkarnain, 2020). Perkembangan BUMDes di Indonesia juga menunjukkan tren yang positif, ditandai dengan meningkatnya jumlah BUMDes dari sekitar 45 ribu unit pada tahun 2021 menjadi lebih dari 70 ribu unit pada tahun 2024 (Hidayat, 2024).

Meskipun jumlah BUMDes terus meningkat, berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan BUMDes masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia pengelola. Rendahnya kemampuan manajerial, keterampilan administrasi, serta lemahnya motivasi kerja sering kali menyebabkan kinerja organisasi belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya pencapaian target usaha, kurang optimalnya pengelolaan aset desa, dan terbatasnya kontribusi BUMDes terhadap Pendapatan Asli Desa (PADes). Padahal, kontribusi BUMDes terhadap PADes dapat mencapai 10%–35% apabila dikelola secara profesional dan berorientasi pada pengembangan usaha yang berkelanjutan (Pratama, 2022).

Fenomena tersebut juga terjadi pada BUMDes Girimukti Desa Cigadog Kecamatan Leuwisari. Data menunjukkan bahwa selama periode 2021–2025 target pendapatan mengalami peningkatan setiap tahun, namun persentase realisasi pendapatan justru mengalami penurunan dari 93% menjadi 81%. Selain itu, jumlah nasabah yang sebelumnya meningkat hingga tahun 2024 mengalami penurunan pada tahun 2025. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pencapaian kinerja organisasi yang berpotensi dipengaruhi oleh faktor internal, khususnya kompetensi dan motivasi kerja pengelola. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengelola BUMDes agar keberlangsungan dan perkembangan usaha desa dapat terjaga.

Secara teoritis, kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan komitmen seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun pengelola organisasi. Namun demikian, kajian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada konteks pengelola BUMDes, khususnya di wilayah pedesaan, masih relatif terbatas sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperkuat bukti empiris pada sektor ekonomi desa.

Penelitian yang dilakukan oleh Pasambuna, Dilapanga, dan Mokat (2024) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Kotamobagu menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian juga menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah motivasi. Penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah dengan objek pegawai BPKD sehingga memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dengan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) (Pasambuna et al., 2024).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rasaili, Lathifa Khamsi, dan Nurwahyudi (2022) dengan judul Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Badan Usaha Milik Desa di Desa Parsanga Kabupaten Sumenep. Penelitian menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dan menemukan bahwa kompetensi serta motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDes, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memberikan bukti bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan keberhasilan pengelolaan BUMDes. Namun, penelitian tersebut hanya dilakukan pada satu BUMDes di Kabupaten Sumenep sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kondisi BUMDes di daerah lain (Khamisi et al., 2022)

Penelitian Adi Pradana dan Rachmad (2023) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh sebesar 65,7% terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh sebesar 70,8%. Secara simultan kedua variabel memberikan pengaruh sebesar 77,2% terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, tetapi objek penelitian masih terbatas pada organisasi perangkat daerah dan belum mengkaji pengelola BUMDes sebagai lembaga ekonomi desa. (Pradana & Rachmad, 2023)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelola BUMDes Girimukti Desa Cigadog Kecamatan Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengelolaan BUMDes, serta memberikan kontribusi praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah desa dan pengelola BUMDes dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai kinerja organisasi yang lebih optimal dan lebih baik lagi

LANDASAN TEORI

Kompetensi (X1)

Kompetensi didefinisikan sebagai kapabilitas dalam bekerja maupun dalam pelaksanaan tugas dengan berlandaskan keterampilan, ilmu pengetahuan serta sikap kerja sebagai tuntutan pekerjaan, Wibowo, (2014) sebagaimana dikutip dalam (Ariani Mayasari, 2021). Kemampuan yang memadai diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu. Keterlibatan karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan (Perkasa & Febrian, 2023). Menurut Wibowo (2011 : 325) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan/ melakukan suatu pekerjaan/ tugas yang dilaksanakan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Riani, 2023)

Sugiyanto & Santoso (2018) membagi dimensi kompetensi menjadi tiga yakni : Dimensi pengetahuan (knowledge), dengan indikatornya yaitu kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya. Dimensi keterampilan (skill), dengan indikatornya yaitu kecakapan dalam menguasai pekerjaan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi Kemampuan (ability), dengan indikatornya yaitu kesanggupan kerja dan masa kerja. (Ichwano & Hapsari, 2022)

Motivasi (X2)

Motivasi adalah sikap internal yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai dengan arah dalam jangka waktu tertentu saat bekerja. Menurut Alhusaini (2022) Motivasi dapat berasal dari factor internal maupun eksternal, yang dapat membantu seseorang dalam menentukan perilaku yang sesuai saat melaksanakan pekerjaan (Trisnanti, 2024). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk menggunakan kemampuan, tenaga, dan pikirannya dalam melaksanakan pekerjaan secara mandiri dan

bertanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Motivasi menjadi faktor penting yang menentukan semangat dan kemauan individu dalam bekerja (Pertiwi & Kusmiadewi, 2024)

Selain itu, motivasi adalah suatu proses yang mendorong perilaku, mempertahankan perilaku yang berkembang, dan menyalurkan perilaku ke tindakan tertentu. Jadi, motif, atau kebutuhan, mendorong tindakan karyawan. (Goni & Rogahang, 2021). Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang di pilih dan pemanfaatan waktu. (Tirtayasa & Harahap, 2024)

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Asmawiyah, 2021). Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2012) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Sika & Susanto, 2022). Tingkat kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien, hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai oleh pegawai selama menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, dan yang sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi sesuai dengan standar atau kriteria kinerja yang berlaku dalam organisasi. (Rachmanda & Lestari, 2023).

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja (Syahputra & Tanjung, 2020).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Secara teoritis, kompetensi berpengaruh pada kinerja karena kompetensi menunjukkan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan cara yang efektif dan efisien. Kinerja akan meningkat jika mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa setiap individu memahami prosedur tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Mereka juga mampu menyelesaikan tugas secara praktis dan rapih, dan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup tentang prosedur pelaksanaan tugas. (Ichwano & Hapsari, 2022) Temuan serupa datang dari penelitian Utami dan Mayasari (2021) untuk mengevaluasi hubungan sebab akibat antar variabel antara kompetensi dan kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Banjar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa, yang ditunjukkan dengan nilai p-value di bawah α 0,05. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja adalah 0,618, dengan kontribusi 38,2%, ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa.

Penelitian lain oleh Perkasa & Febrian (2023) menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh sebesar 96,1%, terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kualitas karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, jika kompetensi karyawan meningkat, kinerja mereka juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika kompetensi karyawan menurun, kinerja mereka juga akan menurun. Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya,

dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi yang baik mencerminkan kemampuan seseorang dalam memahami tugas, tanggung jawab, dan keterampilan kerja yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki pegawai atau pengelola BUMDes, semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

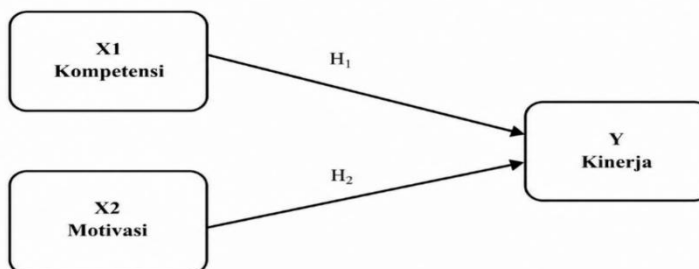
H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi harus dipertahankan dan terus dievaluasi. Atasan harus memberikan bimbingan, keamanan, pelatihan, peralatan, dan cuti kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai hitung sebesar 355,6% menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. (Satria Tirtayasa, 2024). Temuan serupa datang dari penelitian Utami dan Mayasari (2021) menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Banjar. Ada pengaruh langsung sebesar 0,386, atau 38,6%, dan pengaruh langsung sebesar 14,9%. Selain itu, nilai p-value yang lebih kecil dari alpha 0,05 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pengurus BUMDesa.

Penelitian lain oleh Ibrahim et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja BUMDes di Kabupaten Gorontalo. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,438 atau setara dengan 43,8%, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja BUMDes. Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai atau pengelola BUMDes untuk bekerja dengan lebih baik, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas organisasi. Semakin tinggi tingkat motivasi pegawai atau pengelola BUMDes, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hipotesis melalui analisis

data yang bersifat numerik dan statistik. Menurut Sugiyono (2014), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data serta analisis statistik sebagai dasar pengujian hipotesis (Goni & Rogahang, 2021). Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pengelola BUMDes (Rivai, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Girimukti Desa Cigadog yang berjumlah 31 orang dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional, administrasi, serta pengembangan usaha. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Penggunaan seluruh populasi bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat, representatif, serta mampu menggambarkan kondisi nyata pengelola BUMDes secara menyeluruh.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner dengan skala Likert 1-5 digunakan untuk mengukur persepsi responden dan kemudian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Prosedur pengumpulan data dilakukan secara sistematis sesuai pendekatan kuantitatif. Tahap awal dimulai dengan penentuan responden yaitu seluruh pengelola BUMDes Desa Cigadog. Selanjutnya, disusun kuesioner tertutup berdasarkan indikator variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja. Kuesioner tersebut kemudian disebar kepada responden secara langsung dan daring melalui Google Form.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai **r hitung** > **r tabel** pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 31 orang, diperoleh nilai **r tabel** sebesar **0,355** seperti berikut :

Table 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Kondisi	Keterangan
Kompetensi	X1. 1	0,54	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 2	0,646	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 3	0,612	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 4	0,603	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 5	0,626	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 6	0,691	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 7	0,565	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 8	0,773	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 9	0,645	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 10	0,517	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 11	0,608	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid

	X1. 12	0,524	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 13	0,367	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1. 14	0,782	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
Motivasi	X2.1	0,833	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.2	0,866	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.3	0,760	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.4	0,811	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.5	0,820	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.6	0,732	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.7	0,839	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.8	0,610	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.9	0,565	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.10	0,805	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.11	0,756	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.12	0,777	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.13	0,757	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2.14	0,759	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
Kinerja	Y.1	0,827	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.2	0,762	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.3	0,739	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.4	0,819	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.5	0,683	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.6	0,718	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.7	0,810	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.8	0,843	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.9	0,806	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.10	0,680	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.11	0,777	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid
	Y.12	0,745	0,355	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan kinerja (Y), seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,355). Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan konsep yang hendak diukur. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan tingkat keandalan instrument sebagai alat pengumpul data. Untuk menguji reliabilitas, koefisien cronbach's alpha digunakan bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
X1	0,871	0,60	Reliabel
X2	0,945	0,60	Reliabel
Y	0,936	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2026

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) menerima nilai alfa Cronbach sebesar 0,871, variabel motivasi (X2) menerima nilai 0,945, dan variabel kinerja (Y) menerima nilai 0,936, masing-masing berada di atas nilai batas minimum sebesar 0,60.. Hasil ini menunjukkan bahwa item pernyataan untuk setiap variabel menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur konstruk yang diteliti. Oleh karena itu, alat yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan layak digunakan untuk mengumpulkan data karena dapat mengukur kompetensi, motivasi, dan kinerja pengelola BUMDes Girimukti Desa Cigadog secara konsisten dan stabil.

Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Girimukti Desa Cigadog. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan linearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi sebagian besar asumsi yang dipersyaratkan sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Table 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	5,214	2,318	-	2,249	0,032
Kompetensi (X1)	0,438	0,121	0,438	3,618	0,001
Motivasi (X2)	0,470	0,104	0,548	4,518	0,000

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 5,214 + 0,438 (X1) + 0,470 (X2)$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1 : Kompetensi

X2 : Motivasi

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,214 mengindikasikan bahwa apabila kompetensi dan motivasi dianggap konstan, maka kinerja pengelola BUMDes sebesar 5,214. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,438 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,438 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi motivasi sebesar 0,470 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,470 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kompetensi

dan motivasi memiliki hubungan searah dengan kinerja pengelola BUMDes.

Uji t (Parsial)

Sebelum pengujian hipotesis secara parsial dilakukan, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen, kinerja pengelola BUMDes (Y), dan variabel independen, kompetensi (X1) dan motivasi (X2). Nilai signifikansi (Sig.) dan taraf signifikansi 0,05 digunakan untuk melakukan uji t. Tabel berikut menunjukkan hasil uji t penelitian ini.

Table 4 Hasil Uji t

Variabel	Beta	t Hitung	Sig.	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,438	3,618	0,001	H1 diterima
Motivasi (X2)	0,548	4,518	0,000	H2 diterima

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDes. Nilai signifikansi variabel kompetensi adalah $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola BUMDes diterima. Nilai signifikansi variabel motivasi adalah $0,000 < 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola BUMDes secara signifikan dan positif. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola BUMDes diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu kompetensi (X1) dan motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pengelola BUMDes (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05 atau membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Table 5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	907,723	2	453,862	70,949	0
Residual	179,116	28	6,397		

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2026

Nilai F hitung sebesar 70,949 dengan nilai signifikansi 0,000 ditemukan pada hasil uji F pada tabel ANOVA. H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) memberikan pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pengelola BUMDes Girimukti Desa Cigadog (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi pengelola memengaruhi perubahan kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square* pada tabel *Model Summary*.

Table 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,914	0,835	0,823	2,52923	1,995

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,835, atau 83,5%, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja pengelola BUMDes (Y) sebesar 83,5%, sedangkan faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti memberikan 16,5%. Selain itu, ada hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja pengelola BUMDes, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,914. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat menjelaskan dengan baik perbedaan dalam kinerja pengelola BUMDes Girimukti Desa Cigadog.

Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pengelola BUMDes (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pengelola BUMDes terkait dengan kinerja. Keterlibatan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas memungkinkan pengelola bekerja lebih efisien, tepat, dan bertanggung jawab. Namun, kurangnya kompetensi dapat menghambat tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan nilai koefisien beta 0,438, nilai t hitung 3,618, dan nilai signifikansi 0,001, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDes Girimukti Desa Cigadog. Temuan ini sejalan dengan Utami dan Mayasari (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa,

2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pengelola BUMDes (Y)

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pengelola BUMDes Girimukti Desa Cigadog. Fakta bahwa nilai koefisien beta adalah 0,548, nilai t hitung adalah 4,518, dan nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi pengelola BUMDes lebih besar daripada kinerja. Jika pengelola memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka akan dimotivasi untuk bekerja lebih keras, disiplin, bertanggung jawab, dan berkonsentrasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Jika pengelola memiliki tingkat motivasi yang rendah, mereka dapat mengalami penurunan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, motivasi adalah komponen penting yang dapat meningkatkan kinerja pengelola BUMDes sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang paling efektif. Temuan ini sejalan dengan Utami dan Mayasari (2021) menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Banjar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Girimukti Desa Cigadog. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan koefisien beta sebesar 0,438, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja pengelola akan diikuti oleh peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000

(< 0,05) dan koefisien beta sebesar 0,548. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong pengelola bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pengelola BUMDes.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu BUMDes Girimukti Desa Cigadog, dengan jumlah responden yang terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh BUMDes. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu kompetensi dan motivasi, padahal masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pengelola BUMDes. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan beberapa BUMDes di wilayah yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengelola BUMDes. Penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan campuran (*mixed methods*) atau penelitian longitudinal, juga disarankan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peningkatan kinerja pengelola BUMDes dari waktu ke waktu.

DAFTAR REFERENSI

- Ariani Mayasari, M. M. U. (2021). *Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Pengurus BUMDesa SeKecamatan Banjar*. 3(2), 155–162.
- Asmawiyah. (2021). *motivasi kerja, kepuasan kerja: peranannya terhadap kinerja karyawan*. 20(2), 332–342. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i2.24442>
- Goni, G. H., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. 2(4), 330–335. <https://doi.org/e-ISSN.2723-0112>
- Ichwano, L., & Hapsari. (2022). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditjen ppktrans kemendesa pdtt*. 2(September), 81–91. <https://doi.org/e-ISSN2775-9679p-ISSN2774-9525>
- Khamisi, H. L., Rasaili, W., & Nurwahyudi, Y. (2022). *Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Badan Usaha Milik Desa di Desa Parsanga Kabupaten Sumenep*. 44, 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.71040/irpia.v8i3.179>
- Pasambuna, L., Dilapanga, A. R., & Mokat, J. E. H. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Kotamobagu*. 4(1), 1036–1046. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6598>
- Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 01(01), 24–33. [https://doi.org/EISSN:3025-5503 https://lenteranusa.id/](https://doi.org/EISSN:3025-5503https://lenteranusa.id/)
- Pertiwi, N. I., & Kusmiadewi, N. (2024). *quality of work life, motivasi kerja otonom, dan motivasi kerja terkendali*. 17(2), 16–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/psikologikonseling.v17i2.69404>
- Pradana, M. R. A., & Rachmad, A. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan*. 25–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.80>
- Rachmanda, Y. S., & Lestari, D. F. (2023). *Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja*

- Pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya*. 5(2), 90–102.
- Riani, D. (2023). *kompetensi karyawan: analisis pengetahuan, keterampilan, nilai, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif*. 8, 258–270.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23969/oikos.v8i1.12655>
- Satria Tirtayasa, S. F. H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866> homepage:
- Sika, K., & Susanto, A. (2022). *pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap kinerja pengelola badan usaha milik desa (bumdes) dikecamatan palibelo*. 5(4), 914–928.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 283–295.
<https://doi.org/http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Trisnanti, R. (2024). *Mimbar Agribisnis : Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pengurus terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Niut Raya The Influence of Management Competence and Motivation on the Performance of*. 10, 2068–2076. <https://doi.org/P-ISSN: 2460-4321, E-ISSN: 2579-8340>