



Peran Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Kulon Progo

The Role of Motivation in Enhancing Employee Performance Village-Owned Enterprises (BUMDes) in Kulon Progo Regency

Fitri Rahmawati*, Dedi Runanto

Universitas Muhammadiyah Purworejo

Corresponding author: fitirahmawati@umpwr.ac.id*

ABSTRAK

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan usaha desa yang dikelola oleh Pemerintah Desa dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat desa dan mengangkat potensi unggulan suatu desa. Desa merupakan salah satu tempat yang potensial bagi kegiatan perekonomian, selain itu juga banyak tersedia sumber daya alam yang potensial untuk membangun perekonomian desa. Keberadaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di era revolusi industri 4.0 menjadi solusi bagi pengembangan kegiatan perekonomian desa melalui sebuah pengelolaan yang terstruktur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang handal dalam peningkatan kinerja karyawan BUMDes. Motivasi peranan penting dalam mendorong terwujudnya peningkatan kinerja karyawan BUMDes untuk memberikan kekuatan bagi karyawan dalam mengembangkan perekonomian desa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Kulon Progo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BUMDes Kecamatan Sentolo, Lendah dan Panjatan di Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 71 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 71 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai alternative pilihan jawaban dan wawancara. Uji instrument kuesioner telah memenuhi syarat validitas motivasi dan kinerja dengan nilai r tabel yaitu 0,3610 dan reliabilitas motivasi yaitu 0,961 dan kinerja karyawan yaitu 0,923 sehingga memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dengan program SPSS 19.0, menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,512 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Berarti H_1 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh peran motivasi karyawan dalam membangun semangat pengembangan diri, menggerakkan tim, semangat berbagi ilmu, serta menciptakan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja, sehingga mampu memberikan peran positif pada kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Kulon Progo. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Bumdes di Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh sebanyak 71 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban dan wawancara. Kuesioner diuji cobakan dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS 19.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa.

Kata kunci: Motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Village-Owned Enterprises (BUMDes) are village businesses managed by the Village Government to fulfill the needs of village communities and to raise the superior potential of a village. Village is one of the potential places for economic activity. Besides, there are also many available natural resources that are potential for developing the village economy. The existence of Village-Owned Enterprises (BUMDes) in the era of the industrial revolution 4.0 is a solution for the development of village economic activities



through a structured management and the utilization of reliable human resources in improving the performance of BUMDes employees. Motivation plays an important role in encouraging the realization of improving BUMDes employee performance to provide strength for employees in developing the village economy. The purpose of this study was to analyze the role of motivation in improving the performance of BUMDes employees in Kulon Progo Regency. The population in this study were all employees of BUMDes in the Subdistrict of Sentolo, Lendah, and Panjatan in Kulon Progo Regency with a total of 71 respondents. Data analysis techniques with the SPSS 19.0 program used simple linear regression analysis with a regression coefficient of motivation (X1) of 0.512 with a significance of 0.000 (<0.05). It means that H1 is accepted. The analysis shows that the work motivation has a positive effect on improving the employee performance of Village-Owned Enterprises. It indicates that the improvement of employee performance is strongly influenced by the role of employee motivation in building the spirit of self-development, moving the team, keeping the spirit of sharing knowledge, as well as creating comfort and security at work. Consequently, the motivation is able to give a positive role on the performance of employees of BUMDes in Kulon Progo.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi yaitu Revolusi Industri 4.0 bukan hanya terjadi pada teknologi baru, akan tetapi pada gagasan baru. Disrupsi Revolusi Industri 4.0 menyasar pada industri yang tidak efisien sehingga menyulitkan SDM dalam mengembangkan potensinya. Revolusi Industri 4.0 ini akan membuka peluang bagi Desa untuk mengembangkan peluang Desa dalam pemberdayaan masyarakat Desa. Tantangan yang sangat besar dihadapi Desa dalam menemukan strategi untuk mengelola SDM nya agar tetap dalam performa kerja terbaik adalah upaya peningkatan kinerja karyawan melalui strategi peningkatan *motivation* terhadap kinerja.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan, ukuran kerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai standar organisasi atau perusahaan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86) motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Robbins (2003:156) motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

Faktor penentu kinerja karyawan berupa motivasi mempunyai peran penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi (Robbins, 2003:156). Potensi yang dimiliki individu atau SDM menjadi kekuatan utama dalam menggerakkan sektor perekonomian daerah. Perbedaan tingkat kesejahteraan penduduk kota dan desa menjadi tantangan bagi Pemerintah Desa dalam memaksimalkan potensi unggulan desa. Salah satu usaha yang dilakukan untuk membangun Desa agar mampu bersaing dalam Revolusi Industri 4.0 adalah dibentuknya Badan Usaha Milik Desa (BUMdes).

Kabupaten Kulon Progo terus melakukan pengembangan usaha dalam upaya mengentaskan kemiskinan dan berkompetisi di era Revolusi Industri 4.0. Pada tahun 2008 Pemkab Kulon Progo membentuk sebuah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang berada di masing-masing pedesaan. Fenomena yang melatar belakangi dibentuknya LKM adalah adanya usaha simpan pinjam yang memberatkan yaitu "rentenir" di masyarakat dan yang berfungsi sebagai pemilik adalah Pemerintahan Desa untuk menambah pendapatan asli desa. Animo masyarakat terhadap keberadaan LKM menunjukkan respon yang cukup



signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari respon masyarakat dalam melakukan pembiayaan mikro yang semula sering bekerjasama dengan rentenir kemudian beralih ke LKM (www.kulonprogokab.go.id).

Pada tahun 2013 keberadaan LKM yang belum memiliki badan hukum menjadi kendala dalam peningkatan kinerja baik kinerja organisasi ataupun kinerja individu. Kemudian berdasarkan pada UU No.32 Tahun 2004 dan UU 22/1999 dan PP no.71 Tahun 2005 tentang desa, Permendagri No. 39 tahun 2010 tentang Bumdes serta Perbub No.38 tahun 2012, maka dibentuklah Badan Usaha Milik Desa dengan LKM sebagai embrio unit usahanya yang berfungsi menjalankan operasional kegiatan usaha untuk mengelola usaha sehingga mampu menambah pendapatan asli desa. Oleh karena itu maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif sehingga mampu menjadi pilar pembangunan ekonomi desa yang berfungsi sebagai lembaga social (*social instution*) dan komersial (*commercial instution*).

Fenomena saat ini BUMDes belum berjalan seperti yang diharapkan, BUMDes sebagai usaha desa diharapkan mempunyai peran yang sangat besar dalam menekan arus urbanisasi di Indonesia, karena mampu menciptakan kesempatan kerja serta meningkatkan taraf hidup masyarakat desa (Gunawan, 2011:71). Pengelolaan BUMDes harus dikelola secara mandiri dan professional sehingga diperlukan orang-orang yang memiliki kompetensi untuk mengelolanya (www.keuangan.pedesaan.com).

Pengalihan Lembaga Keuangan Mikro menjadi BUMDes ini masih terdapat beberapa kendala diantaranya yaitu Lembaga Keuangan Mikro yang tergolong tidak sehat dalam menjalankan operasional usahanya. Rendahnya keuntungan yang disetor kepada Pemerintah Desa, minimnya peningkatan kualitas kinerja karyawan BUMDes, rendahnya kompetensi serta komunikasi dalam mengembangkan mitra serta dari data hasil penilaian Bgaian Perekonomian SETDA Kabupaten Kulon Progo tahun 2016 dan 2017 menunjukkan 51,7% atau 45 BUMDes dari 88 BUMDes yang tersebut terpilih 22 BUMDes yang tergolong sehat. Fokus penelitian ini adalah kajian mengenai **“Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan BUMDes melalui Motivation di Kabupaten Kulon Progo”**.

A. IDENTIFIKASI MASALAH

Rendahnya motivasi kerja karyawan karena adanya fenomena perubahan tata kelola dalam Lembaga Keuangan Mikro berubah menjadi Badan Usaha Milik Desa.

B. RUMUSAN MASALAH

Permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut: Apakah peran motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Kulon Progo.

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Sedarmiyanti (2009:66-68) menyebutkan bahwa, kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Menurut Sedarmiyanti (2009:66-68) kinerja adalah kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)* serta dorongan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang sesungguhnya. Kinerja menurut Mangkunegara (2007:9) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang

dicapai oleh seseorang dari kegiatan yang telah dilakukan. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan) dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan).

b. Motivasi

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan kesungguhan, senang hati sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik dan berkualitas (Affandi, 2017:23). Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik akan mendorong tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas. Menurut Winardi (2002:1), *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Robbins (2003:156) motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

2. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran penelitian ini secara sistematis dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2003:156) motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musafir (2007) dan Jonnius (2014) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa.

H₁: Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja (Y)

Menurut Edison dkk. (2018:203) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja menurut Edison dkk. (2018:203) yaitu:

- 1) Target
- 2) Kualitas



- 3) Waktu penyelesaian
- 4) Taat asas

b. Motivasi kerja (X_1)

Menurut teori kebutuhan Maslow (1943) dalam Edison dkk. (2018:179) melalui pengembangan hierarki kebutuhan, atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik. Indikator-indikator motivasi menurut Maslow (1943) dalam Edision dkk. (2018:181), sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, tingkat kebutuhan hidup yang diterima oleh karyawan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, tingkat penerimaan dari karyawan terhadap pemimpin, rekan kerja, dan kenyamanan suasana lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan untuk diskusi, tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan.
- 4) Kebutuhan harga diri, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang diperoleh karyawan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden, dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Cronbach Alpha* pada kolom *Corelated Item-Total*, yaitu dengan membandingkan *Corelated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan r_{tabel} ($df = n - 2$, dengan n adalah nilai jumlah sampel. Jika, $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:53).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, menggunakan korelasi butir total (*Corrected Item-Total Correlation*) menunjukkan bahwa semua indikator dari motivasi (X_1) dan kinerja (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3610 (r -tabel, dengan $n = 30$, $df = 28$) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2011:47) uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Conbach's Alpha* $> 0,70$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel motivasi (X_1) dan kinerja (Y) semuanya reliabel, artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja baik secara parsial, maka digunakan analisis regresi linier sederhana dengan alat bantu SPSS. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value (sig)	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,512	0,000	Positif, Signifikan.

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,512X_1$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b = 0,512$. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,512 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Berarti H_1 diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan Hipotesis

a. H_1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui hipotesis pertama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $b = 0,512$ ($p = 0,000$) diterima. Hal ini menunjukkan peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja. Semakin tinggi motivasi kepada karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa, apabila motivasi yang berhubungan dengan pembinaan di dalam pekerjaan baik dari pelaksanaan diklat maupun pembinaan dari atasan langsung dan pelaksanaan kegiatan pemberian *team building (outbond)*. Selain itu, organisasi dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman sebagai bentuk jaminan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dengan memberikan program hari tua. Pimpinan memberikan pengarahan dalam bekerja dan menghargai prestasi kerja baik berupa materi (uang pembinaan dan memfasilitasi kerja) dan non materi (promosi jabatan) kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap perkembangan organisasi. Oleh sebab itu, semakin tinggi kompetensi reality terhadap karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2003:156) motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musafir (2007) dan Jonnius (2014), menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa menggunakan konsep *motivation* di Kabupaten Kulon Progo, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Kulon Progo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Center, Media. 2019. Diunduh dari www.keuanganpedesaan.com. diakses pada tanggal 17 Juli 2019.
- Center, Media. 2019. *10 Intansi Meriahkan Binangun Cup U-40*. Diunduh dari www.Kulonprogokab.go.id diakses pada tanggal 17 Juli 2019.
- Edison, Emron., Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jonnius. 2014. Analisis Kinerja Karyawan Bumdes di Kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. 17 (1): 84-103.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafitri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Musafir. 2007. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. 2 (3): 1104-1118.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: Prehallindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Gransindo Persada.