

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA
BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES)
DI LAMPUNG UTARA**

(Skripsi)

Oleh

Fadia Khairunnisa
2114211007



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) DI LAMPUNG UTARA

Oleh

FADIA KHAIRUNNISA

BUMDes merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh warga serta pemerintah desa dalam upaya menguatkan perekonomian desa dan membangun kerekatan sosial warga yang dibangun bersumber pada kebutuhan serta kemampuan desa. BUMDes didirikan atas prakarsa warga didasarkan pada kemampuan yang bisa dibesarkan dengan memakai sumber energi lokal serta ada permintaan pasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Lampung Utara. BUMDes merupakan lembaga usaha desa yang dibentuk untuk memperkuat perekonomian desa dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengelolaan potensi lokal. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja anggota BUMDes dalam mendukung pertumbuhan ekonomi desa secara mandiri dan berkelanjutan. Variabel yang dikaji meliputi pendidikan, pengalaman kerja, usia, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap anggota BUMDes yang aktif di wilayah Lampung Utara. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu kinerja anggota BUMDes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota BUMDes, sedangkan Pendidikan, usia dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja BUMDes. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan BUMDes di Indonesia, khususnya dalam merancang program pelatihan dan strategi pengelolaan yang efektif guna mempercepat pembangunan ekonomi desa.

Kata kunci: Pengaruh, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), Kinerja Anggota

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF MEMBERS OF VILLAGE-OWNED ENTERPRISES (BUMDES) IN NORTH LAMPUNG

By

FADIA KHAIRUNNISA

BUMDes is a village business institution managed by residents and the village government in an effort to strengthen the village economy and build social cohesion among residents based on the needs and capabilities of the village. BUMDes was founded on the initiative of residents based on capabilities that could be increased using local energy sources and there was market demand. This research aims to analyze the factors that influence the performance of members of Village-Owned Enterprises (BUMDes) in North Lampung Regency. BUMDes is a village business institution formed to strengthen the village economy and improve community welfare through managing local potential. This research is motivated by the importance of the performance of BUMDes members in supporting independent and sustainable village economic growth. The variables studied include education, work experience, age, compensation, work environment, leadership, and motivation. The research method used is quantitative with a survey approach to active BUMDes members in the North Lampung region. Data was collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistical techniques and multiple linear regression to test the relationship between the independent variable and the dependent variable, namely the performance of BUMDes members. The research results show that work experience, work environment, leadership and motivation factors have a positive and significant effect on the performance of BUMDes members, while education, age and compensation show an insignificant effect. These findings confirm that improving the quality of human resources and a conducive work environment are the main keys in optimizing BUMDes performance. It is hoped that this research can contribute to the development of BUMDes in Indonesia, especially in designing training programs and effective management strategies to accelerate village economic development.

Keywords: *Influence, Village-Owned Enterprises (BUMDes), Member Performance*

**FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA
BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) DI LAMPUNG UTARA**

Oleh

Fadia Khairunnisa

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN

Pada

Jurusan Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Lampung



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

: **FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA
(BUMDES) DI LAMPUNG UTARA**

Nama Mahasiswa

: **Fadia Khairunnisa**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2114211007**

Jurusan / Program Studi

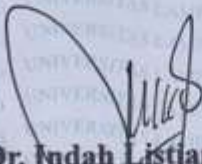
: **Agribisnis / Penyuluhan Pertanian**

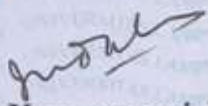
Fakultas

: **Pertanian**



1. **Komisi Pembimbing**


Dr. Indah Listiana, S.P., M.Si.
NIP 19800723 200501 2 002


Ir. Indah Nurmayasari, M.Sc.
NIP 19610914 198503 2 001

2. **Ketua Jurusan Agribisnis**

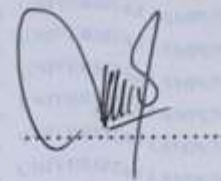

Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.
NIP 19691003 199403 1 004

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

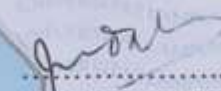
Ketua

: Dr. Indah Listiana, S.P., M.Si.



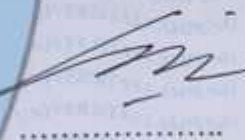
Sekretaris

: Ir. Indah Nurmayasari, M.Sc.



Penguji Bukan
Pembimbing

: Dr. Helvi Yanfika, S.P., M.E.P.



2. Dekan Fakultas Pertanian



Dr. H. Ruswana Futas Hidayat, M.P
NIP. 196411181989021002



Tanggal lulus ujian skripsi : 9 Mei 2025

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadia Khairunnisa
NPM : 2114211007
Program Studi : Penyuluhan Pertanian
Jurusan : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Alamat : Jln. Kapten. Piere. Tendean, No 178 Kotabumi Selatan,
Lampung Utara.

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dari sumbernya, dan disebut dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 9 Mei 2025
Penulis



Fadia Khairunnisa
2114211007

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kotabumi, 03 Juni 2003. Penulis adalah anak bungsu yang dua bersaudara dari pasangan Bapak Arief dan Ibu Esti. Penulis menyelesaikan studi Pendidikan dasar di SDN 4 Kotabumi, Lampung Utara pada tahun 2015 dan Pendidikan menengah pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMPN 7 Kotabumi, Lampung Utara. Pendidikan menengah atas di SMAN 3 Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2021.

Penulis diterima di Jurusan Agribisnis, Program Studi Penyuluhan Pertanian Universitas Lampung pada tahun 2021 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

Penulis melakukan Praktik Pengenalan Pertanian di Desa Abung Jayo, Kecamatan Abung Selatan, Kabupaten Lampung Utara tahun 2021. Penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bali Sadhar Selatan, Kecamatan Banjit, Kabupaten Waykanan, Provinsi Lampung, tahun 2024 dan melakukan kegiatan Praktik Umum (PU) selama 40 hari di Perum BULOG Kancab Kotabumi, Lampung Utara.

Selama menjadi mahasiswa di Universitas Lampung Penulis pernah menjadi asisten dosen mata kuliah Pengembangan Masyarakat semester ganjil tahun ajaran 2022/2023, mata kuliah Jurnalisme Pertanian pada tahun 2023/2024, mata kuliah Bahasa Inggris pada tahun ajaran 2024/2025, dan mata kuliah Teknik Difusi dan Inovasi tahun ajaran 2025/2026. Pengalaman organisasi penulis yaitu mengikuti organisasi Himaseperta.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa Syukur atas karunia Allah SWT., saya persembahkan Skripsi ini untuk kedua orang tua dan kakak saya yang saya cintai dan sayang, yaitu Bapak Arief dan Ibu Esti serta kakak saya Kinar Yoshie yang telah memberikan kasih sayang, doa dan dukungan hingga saya dapat memperoleh gelar sarjana di Universitas Lampung.

Almamater tercinta “Universitas Lampung”

MOTTO

Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.

Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya.

Jika kamu mencari siapa yang akan mengubah hidupmu, lihatlah di cermin.

-Fadia-

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim, Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan anugerah, serta karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Anggota Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Lampung Utara**”. Dengan baik. Penulis menyadari skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak, karena itu Penulis mengucapkan terima kasih kepada.:

1. Dr. Ir. Kuswanta Futas Hidayat, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si. selaku Ketua Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
3. Dr. Yuniar Aviati Syarief, S.P., M.T.A., selaku Sekretaris Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
4. Dr. Indah Listiana, S.P., M.Si., selaku Ketua Program Studi Penyuluhan Pertanian, Jurusan Agribisnis Universitas Lampung dan selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan dukungan, bimbingan, arahan, serta masukan kepada penulis selama berkuliah.
5. Muhammad Ibnu, S.P., M.Sc., PhD. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada praktikan selama kuliah di Universitas Lampung yang dicintai ini.
6. Ir. Indah Nurmayasari, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, ilmu, arahan, dan saran yang telah diberikan kepada penulis dalam menjalankan perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.

7. Dr. Helvy Yanfika, S.P., M.E.P., selaku Dosen Pembahas yang telah memberikan nasihat, masukan, saran, dukungan, motivasi, serta waktu yang telah diluangkan dalam proses penyempurnaan skripsi.
8. Seluruh Dosen Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung, atas semua ilmu, nasihat yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa di Universitas Lampung.
9. Seluruh Anggota Bumdes Sawojajar, Bumdes Bina Maju Mandiri, Bumdes Swadesa Artha Mandiri, Bumdes Sumber Makmur yang telah meluangkan waktunya menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Keluarga tercinta, Bapak M Islam Arief dan Ibu Esti Yulistriasih selaku kedua orang tua penulis yang telah memberikan kasih sayang yang penuh, memberikan dukungan, semangat, perhatian yang luar biasa, dan tak tergantikan oleh apapun, serta dukungan material dan non material, dan juga doa yang tak pernah putus untuk penulis.
11. Kepada Kakak-kakak ku Kinar Yoshie Putri dan Aldi Ridho Zulkarnaen yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis, dan membantu penulis untuk melancarkan dalam pengambilan data penelitiannya.
12. Sahabat seperjuangan, Alma, Azirah, dan Wafieq atas kebersamaannya selama masa penyusunan skripsi hingga selesai.
13. Sahabat seperjuangan perkuliahan, Amanda, Azirah, dan Alma yang memberikan motivasi dan bantuan yang tulus kepada penulis sejak masa perkuliahan.
14. Sahabat kecil penulis, Shakira, Hafiz, Anya, Fitri, Unyil, Amelia yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doa kepada peneliti semasa perkuliahan di rantauan.
15. Sahabat kosan, Aulia, Ceren, Tesa, Hafifah, yang selalu membantu dan menemani penulis setiap hari dalam pembuatan skripsi hingga selesai.
16. Teman Komdis, Anissa Indah, Mba Citra yang selalu menemani penulis di perkuliahan dan di organisasi Himaseperta.
17. Seluruh teman-teman seperjuangan PPN A 2021 atas bantuan dan kebersamaan yang diberikan kepada penulis dalam menjalankan masa perkuliahan.

18. Teman seperjuangan, Himaseperta 2021, yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan motivasi selama Penulis menjalani masa perkuliahan sampai dengan tahap penyelesaian skripsi ini.
19. Seluruh karyawan dan staf Jurusan Agribisnis mba Iin, mba Lucky, pak Bukhori, mas Boim, mas Iwan yang telah banyak membantu selama penulis menjadi mahasiswa di Universitas Lampung.
20. Almamater tercinta dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam Menyusun skripsi ini.
21. Terimakasih juga kepada diriku sendiri yang telah berjuang sampai akhir. Terimakasih telah percaya bahwa waktu akan tiba pada saat yang tepat. Bukan tentang siapa yang lebih cepat, tapi tentang sebanyak apa pengalaman yang didapat dan menjadi lebih bermanfaat.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, namun semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung,
Penulis

Fadia Khairunnisa

DAFTAR ISI

	halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR	9
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Kinerja.....	9
2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kerja	12
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berpikir	30
D. Hipotesis	34
III. METODE PENELITIAN	35
A. Konsep Dasar dan Definisi Operasional.....	35
1. Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja pada karyawan BUMDes (X)	35
2. Kinerja Karyawan BUMDes (Y).....	38
B. Metode, Lokasi, dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel.....	40
D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	41
E. Teknik Analisis Data	42
1. Menjawab Tujuan Pertama.....	42
2. Menjawab Tujuan Kedua.....	43
3. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Asumsi Normalitas	44
b. Uji Asumsi Multikolinearitas	45
c. Uji Asumsi heteroskedastisitas	46

4. Uji secara Simulta (F)	47
5. Uji Parsial (T).....	48
6. Uji koefisien determinan (R-Square)	49
F. Uji Validitas dan Reabilitas	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reabilitas.....	52

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN..... 55

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
1. Gambaran Umum Kabupaten Lampung Utara.....	55
2. Gambaran Umum Kecamatan Kotabumi Utara	58
3. Gambaran Umum Kecamatan Abung Selatan.....	59
4. Gambaran Umum Kecamatan Abunng Semuli	61
B. Profile Badan Usama Milik Desa (BUMDES).....	62
1. Profile Bumdes Sawojajar.....	62
2. Profile Bumdes Bina Maju Mandiri	63
3. Profile Bumdes Sumber Makmur.....	64
4. Profile BumdesSwadaya Artha Mandiri.....	64
C. Faktor- faktor yang mempengaruhi keberhasilan Bumdes (X).....	65
1. Pendidikan Formal anggota Bumdes (X1).....	65
2. Pengalaman kerja anggota Bumdes (X2)	66
3. Umur (X3)	68
4. Kompensasi anggota Bumdes (X4).....	69
5. Lingkungan Kerja anggota Bumdes (X5)	70
6. Pemimpin anggota Bumdes (X6)	72
7. Motivasi anggota Bumdes (X7)	75
D. Kinerja Anggota Bumdes (Y).....	77
1. Kuantitas Kerja anggota Bumdes (Y1).....	77
2. Kualitas Kerja anggota Bumdes (Y2).....	80
3. Kemampuan anggota Bumdes (Y3)	82
4. Ketepatan waktu anggota Bumdes (Y4).....	84
E. Kinerja Anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.....	87
F. Faktor yang mempengaruhi Kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.....	89
1. Pendidikan	91
2. Pengalaman Kerja.....	92
3. Usia.....	95
4. Kompensasi	96
5. Lingkungan Kerja.....	97
6. Pemimpin	99
7. Motivasi.....	101

V. PENUTUP.....	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1. Jumlah Bumdes di Indonesia Tahun 2017-2022	3
2. Jumlah Bumdes di Provinsi Lampung Tahun 2021.....	4
3. Jumlah Kecamatan dan Desa di Kabupaten Lampung Utara Tahun 2023	4
4. Penelitian Terdahulu.....	23
5. Definisi Operasional, Indikator Pengukuran, dan Klasifikasi Variabel (X)	36
6. Definisi Operasional, Indikator Pengukuran, dan Klasifikasi Variabel (Y)	39
7. Data Responden Bumdes	40
8. Uji Multikolonieritas persamaan pertama regresi linear	46
9. Hasil uji F persamaan variabel X terhadap Y.....	48
10. Hasil Uji T persamaan variabel X terhadap Y	48
11. Hasil Uji R-Square persamaan pertama variabel X terhadap Y	49
12. Hasil Uji Validitas pernyataan Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan anggota Bumdes (X).....	51
13. Hasil Uji Validitas pernyataan Kinerja anggota Bumdes	52
14. Hasil Uji Reabilitas pernyataan Faktor–faktor yang mempengaruhi keberhasilan anggota Bumdes (X).....	53
15. Hasil Uji Reabilitas pernyataan Kinerja anggota Bumdes	54
16. Sebaran Responden Pendidikan Formal.....	66
17. Sebaran Responden Pengalaman Kerja.....	67
18. Sebaran Responden Umur.....	69
19. Sebaran Responden Kompensasi	70
20. Sebaran Responden Lingkungan kerja.....	71
21. Sebaran Responden Pemimpin.....	73

22. Sebaran Responden Motivasi	76
23. Sebaran Responden Kuantitas kerja	77
24. Sebaran Responden Kualitas kerja	80
25. Sebaran Responden Kemampuan kerja	82
26. Sebaran Responden Ketepatan waktu	85
27. Hasil Regresi analis pengaruh Faktor keberhasilan suatu Bumdes terhadap Kinerja anggota Bumdes	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
1. Kerangka Pikir Tentang Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Anggota Badan Usaha Milik Desa	33
2. Grafik Normal <i>Probability</i> plot persamaan <i>Regresi Linear</i> Berganda	45
3. Grafik <i>Scatterplots</i> Uji persamaan regresi linear berganda	47
4. Peta Kabupaten Lampung Utara.....	56
5. Peta Kecamatan Kabupaten Lampung Utara.....	57

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sebagai bagian dari sumber pendapatan asli desa yang diharapkan dapat mendorong desa untuk mengelola sumber daya termasuk pembangunan ekonomi, dan mendorong pemerintah desa untuk lebih mandiri dalam pengelolaan pemerintahan desa sehingga BUMDes perlu dibentuk untuk mengelola perekonomian masyarakat pedesaan (Atipah, 2020). BUMDes merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh warga serta pemerintah desa dalam upaya menguatkan perekonomian desa dan membangun kerekatan sosial warga yang dibangun bersumber pada kebutuhan serta kemampuan desa. BUMDes didirikan atas prakarsa warga didasarkan pada kemampuan yang bisa dibesarkan dengan memakai sumber energi lokal serta ada permintaan pasar (Liow & Florence, 2018).

BUMDes berperan untuk membangun serta meningkatkan kemampuan serta keahlian ekonomi warga desa, pada biasanya buat tingkatan kesejahteraan ekonomi serta sosialnya, berfungsi secara aktif dalam upaya mempertinggi mutu kehidupan manusia serta warga, memperkokoh perekonomian rakyat selaku bawah kekuatan serta ketahanan perekonomian, berusaha untuk mewujudkan serta meningkatkan perekonomian warga desa, menolong para warga buat tingkatan penghasilannya sehingga bisa tingkatan pemasukan serta kemakmuran warga (Nugrahaningsih, Falikhatun dan Winarna, 2016). Modal BUMDes seluruh atau sebagian besar modal dipisahkan untuk mengelola aset, jasa, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya

kemakmuran masyarakat desa sebagai wujud nyata kinerja Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Partisipasi sangat bergantung pada kinerja manajer yang memimpin jalan untuk mencapai tujuan BUMDes, karena kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, atau kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 2014).

Peningkatan pengelola dapat diukur melalui penilaian kinerja dan umpan balik yang spesifik dari hasil penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk membuat program pembinaan bahkan sampai kepada program pengembangan karir bagi pegawai berprestasi (Hasibuan, 2013). Kinerja BUMDes bisa tingkatkan pemasukan serta kemakmuran warga bergantung pada sumber energi manusia dalam anggota, pegawai, ataupun pengelola dalam mengerjakan tugas serta tanggungjawab dalam mengelola sumber energi yang lain yang terdapat dalam organisasi ditetapkan oleh peranan berarti anggota dalam sesuatu organisasi yang jadi perencana serta pelakon aktif dalam tiap kegiatan organisasi.

Menurut Nurdyanti (2021), keberadaan BUMDes diharapkan dapat mengembangkan perekonomian desa, meningkatkan pendapatan asli desa, sebagai perintis bagi kegiatan usaha di desa juga meningkatkan pengelolaan potensi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang didasarkan pada Anggaran Pembangunan dan Belanja Desa (APBDes). Setiap program akan dapat berjalan baik apabila mendapat dukungan dari masyarakat, begitu juga dalam mewujudkan tujuan dari program BUMDes. Dalam upaya mencapai tujuan diperlukan kebijaksanaan pemerintah desa serta campur tangan pengelola BUMDes untuk dapat membimbing masyarakat dalam pelaksanaan program. Setiap BUMDes yang ada pada masing-masing desa memiliki strategi yang berbeda dalam mengelola BUMDes nya. BUMDes akan memanfaatkan potensi sumber daya alam yang ada di daerahnya yaitu dengan cara mengembangkan sumber daya alam yang menjadi sumber daya unggulan.

Dari sisi regulasi terkait kelembagaan BUMDes, idealnya menjadi harapan baru pada percepatan penguatan sosial ekonomi desa dalam skala lokal, namun ternyata perjalanan panjang hadirnya kelembagaan BUMDes di desa-desa di Indonesia sejak diperkenalkan dan menjadi program pemerintah, ternyata masih diragukan oleh masyarakat desa, pemerintah desa, dalam arti optimisme yang rendah bahkan terkesan menaruh ketidakpercayaan, termasuk kalangan internal pemerintah, pemerintah daerah itu sendiri, akan keraguan bahwa BUMDes akan mampu tumbuh berkembang menjadi ikon gerakan baru penguatan sosial ekonomi desa. Pengembangan BUMDes perlu dilakukan agar BUMDes dapat menciptakan kegiatan ekonomi produktif dan kewirausahaan di desa untuk meningkatkan taraf hidup dan peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Di Indonesia, BUMDes mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan jumlah BUMDes di Indonesia Tahun 2017-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah BUMDes di Indonesia Tahun 2017-2022

No	Tahun	Jumlah (Unit)
1	2017	39.149
2	2018	45.549
3	2019	50.199
4	2020	51.134
5	2021	57.288
6	2022	60.417

Sumber : Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Mendes PDTT), 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa BUMDes mengalami peningkatan setiap tahunnya. Menurut data terakhir tahun 2023, jumlah BUMDes mencapai 60.417 unit. Oleh karena itu BUMDes di Indonesia dapat dikatakan aktif dan terus berkembang. Salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah BUMDes yang cukup banyak dan aktif adalah Provinsi Lampung. Sebaran jumlah BUMDes di Provinsi Lampung tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah BUMDes di Provinsi Lampung tahun 2023

No	Kabupaten	Jumlah (unit)
1	Tulang Bawang Barat	100
2	Mesuji	105
3	Pesisir Barat	116
4	Pringsewu	126
5	Lampung Barat	131
6	Tulang Bawang	147
7	Pesawaran	148
8	Waykanan	221
9	Lampung Utara	232
10	Lampung Selatan	256
11	Lampung Timur	264
12	Tanggamus	299
13	Lampung Tengah	301

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Transmigrasi (2023)

Berdasarkan Tabel 2 Kabupaten Lampung Utara merupakan salah satu dari 13 kabupaten di Provinsi Lampung yang memiliki jumlah BUMDes terbanyak ke-5 di Provinsi Lampung. Sebaran jumlah kecamatan dan desa di Kabupaten Lampung Utara tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah Kecamatan dan Desa di Kabupaten Lampung Utara Tahun 2023

No	Kecamatan	Jumlah (desa)
1	Bukit Kemuning	8
2	Abung Tinggi	8
3	Tanjung Raja	19
4	Abung Barat	14
5	Abung Tengah	11
6	Abung Kunang	7
7	Abung Pekurun	9
8	Kotabumi	13
9	Kotabumi Utara	8
10	Kotabumi Selatan	14
11	Abung Selatan	16
12	Abung Semuli	7

Tabel 3 Lanjutan

No	Kecamatan	Jumlah (desa)
13	Blambangan Pagar	7
14	Abung Timur	12
15	Abung Surakarta	9
16	Sungkai Selatan	11
17	Muara Sungkai	11
18	Bunga Mayang	11
19	Sungkai Barat	10
20	Sungkai Jaya	9
21	Sungkai Utara	15
22	Hulu Sungkai	10
23	Sungkai Tengah	8

Sumber : BPS Kabupaten Lampung Utara, (2023)

Tabel 3 menunjukkan sebaran kecamatan dan desa di Kabupaten Lampung Utara. Menurut Maryunani (2008), usaha BUMDes yaitu suatu bentuk kegiatan yang bergerak di bidang ekonomi maupun pelayanan umum yang dikendalikan secara mandiri oleh BUMDes. Unit usaha BUMDes merupakan kegiatan yang mengelola usaha di bidang ekonomi maupun pelayanan umum yang sudah mempunyai badan hukum dan melaksanakan tujuan dan fungsi BUMDes. Terdapat jenis usaha dalam BUMDes yang dikembangkan, secara umum jenis usaha BUMDes terdiri dari tiga sektor yaitu sektor jasa, sektor riil, pelayanan pembinaan dan pendampingan usaha.

Kompetensi dapat diukur dari pengetahuan pengelola dalam mengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Pengetahuan pengelola diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Selain pengetahuan ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah keterampilan. Keterampilan yang baik akan menghasilkan tugas-tugas pekerjaan yang baik pula (Irianto, 2013) mengatakan bahwa keterampilan adalah kombinasi dari beberapa kemampuan kerja fisik dan non fisik dalam kaitannya dengan aplikasi perolehan pengetahuan baru. Selanjutnya

dikemukakan bahwa keterampilan selain sebagai keahlian kasat mata, makna skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perseptual, dan bahkan social ability seseorang.

Setiap pengelola, selain dituntut memiliki kompetensi dan keterampilan kerja, sikap kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Jika sikapnya terhadap pekerjaan itu positif, maka muncul keyakinan akan kemampuan diri sebagai dosen, kesediaan menghadapi persaingan yang menuju kemajuan, dan rasa bangga akan hasil kerja, dan hasil penelitian bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja (Sembiring, 2018). Kedudukan SDM dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi karyawan (Wibowo, 2014) menyatakan 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. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti beranggapan menarik untuk mengkaji lebih dalam BUMDes terkait dengan “Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara”. Peneliti melakukan penelitian karena ingin mengetahui faktor – faktor seperti apa yang diterapkan dalam kinerja anggota BUMDes di Lampung Utara. Responden dalam penelitian ini adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang beroperasi di wilayah Lampung Utara dan masih aktif dalam menjalankan berbagai kegiatan usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. BUMDes yang menjadi objek penelitian ini merupakan lembaga ekonomi desa yang dikelola oleh pemerintah desa bersama masyarakat setempat dengan tujuan untuk mengoptimalkan potensi ekonomi lokal, menciptakan lapangan kerja, serta meningkatkan pendapatan desa melalui berbagai unit usaha yang mereka kelola. Kegiatan yang dilakukan oleh BUMDes ini mencakup berbagai sektor, seperti pertanian, perdagangan, jasa, dan industri kreatif, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi yang ada di masing-masing desa. Dengan adanya peran aktif BUMDes dalam perekonomian desa, diharapkan dapat mendorong kemandirian ekonomi serta mengurangi ketergantungan terhadap bantuan dari pihak eksternal, sehingga desa dapat berkembang secara berkelanjutan dan mandiri dalam jangka panjang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara?

2. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa di Utara Lampung Utara?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Tingkat kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara
2. Mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi Kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Memberikan kontribusi bagi para akademisi dalam mengembangkan penelitian dimasa mendatang serta peneltian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya berkaitan kompetensi kerja dan kinerja anggota.
2. Menjadi bahan masukan bagi suatu organisasi maupun perusahaan untuk menganalisa dan mengevaluasi variabel kompetensi kerja, yaitu pendidikan, pengalaman kerja, umur, kompensasi (gaji), lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Pengertian lain juga dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2012) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika (Ibnu & Endaryanto, 2018).

merumuskan indikator kinerja BUMDEs dikategorikan menjadi empat:

- (a) Laba atau profit dan asset yang dimiliki semakin hari semakin meningkat;
- (b) Rekan bisnis semakin meluas yang menunjukkan penyebaran jaringan usaha;
- (c) Tanggapan masyarakat menunjukkan tanggapan kepuasan yang positif terhadap pengelolaah usaha.

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan dan signifikan. Wibowo (2014) menjelaskan tipe ukuran kinerja berdasarkan keluarga ukuran, sebagai berikut:

1. Produktivitas.

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dengan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antar jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut penilaian pengukuran dalam hal pelayanan atau penyelesaian tugas dengan perbandingan tugas yang diberikan dengan waktu yang telah ditetapkan.

4. Cycle Time

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran ini mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan.

Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

6. Biaya

Banyaknya pengeluaran yang digunakan untuk organisasi dalam menghasilkan produk atau jasa. Biaya ini dikalkulasikan dalam semua aspek dan di hitung per unit.

Sedangkan menurut Moeheriono (2014) pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing - masing yang sesuai dengan misinya, yaitu:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, kualitas digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan pelanggan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, ini digunakan untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawai ditinjau dari aspek keselamatan dan
6. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. dalam bentuk yang lebih ilmiah, produktivitas juga mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh sesuatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Abdullah (2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2015) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan pekerjaan.

3. Kemampuan kerja

Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

4. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Faktor – faktor keberhasilan Kerja

2.1 Pendidikan

Pendidikan merupakan “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran yang menyenangkan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya

dan masyarakat". Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Definisi Pendidikan dalam arti luas, pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung sepanjang hayat dalam segala lingkungan dan situasi yang memberikan pengaruh positif pada pertumbuhan setiap individu. Bahwa pendidikan berlangsung selama sepanjang hayat (*long life education*). Sementara itu pengertian pendidikan dalam artian Sempit, Pendidikan merupakan upaya hasil yang diusahakan di lembaga terhadap peserta didik yang di serahkan padanya untuk memiliki kompetensi yang baik serta kesadaran penuh terhadap hubungan dan permasalahan sosial siswa. Definisi pendidikan berdasarkan pendekatan ilmiah ialah Pendidikan yang dipandang berdasarkan satu disiplin ilmu tertentu, misalnya menurut psikologi, sosiologi, politik, ekonomi, antropologi, dan lainnya. Berdasarkan pendekatan sistem Pendidikan merupakan usaha suatu kebulatan yang terdiri atas beberapa unsur yang saling berkaitan menurut fungsional dalam rangka meraih maksud Pendidikan (mentransformasi input menjadi output). maksud Pendidikan ialah menuntun seluruh kodrat yang terdapat pada anak-anak, supaya mereka bisa meraih keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya baik sebagai manusia ataupun sebagai warga masyarakat

Demikian pentingnya suatu pendidikan dalam upaya memberantas kebodohan memerangi kemiskinan kehidupan bangsa, meningkatkan taraf hidup seluruh lapisan warga, dan membangun harkat negara dan bangsa, maka dari itu pemerintah berusaha dalam memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk mengatasi berbagai masalah di bidang peningkatan pendidikan mulai dari tingkat dasar, menengah, hingga perguruan tinggi. Perhatian tersebut diantaranya ditunjukkan dengan penyediaan alokasi anggaran yang sangat berarti, serta membuat aturan kebijakan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas. Bahkan yang lebih penting lagi adalah terus melakukan

terobosan dan inovasi bermacam ragam upaya untuk menumbuhkan peluang bagi warga dan khalayak umum guna memperoleh pengajaran dari semua tingkat satuan Pendidikan (Alpian, 2019). Karena proses belajar mengajar adalah bagian terpenting guna membangun kualitas sebuah negara. Semakin meningkat kualitas pendidikan maka semakin maju pula bangsa itu.

2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Yuniarsih dan Suwanto, 2013).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001). Selanjutnya indikator untuk pengukuran pengalaman kerja menurut Indra (2012) dalam jurnal Rahmiati (2018). yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup

kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.3 Usia

Usia adalah batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Biasanya individu yang berada di usia produktif (>30 tahun) memiliki literasi keuangan yang lebih tinggi dibanding dibawah ataupun di atas usia produktif. Ini disebabkan karena pengetahuan yang dimiliki dan kemampuan berpikir secara logis (Prayogi dan Haryono, 2017)

Usia berperan penting dalam mengambil keputusan salah satunya keputusan dalam menentukan produk dan jasa keuangan secara tepat. Semakin matang usia seseorang maka perilaku dalam mengambil keputusan akan semakin bijak dikarenakan bahwa masa tua lebih berhati-hati dan tidak menginginkan untuk pengeluaran berlebih karena akan menjadikan beban bagi mereka (Iswantoro dan Anastasi 2013)

Usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati (Pratiwi dan Zain 2014). Usia berpengaruh terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Semakin bertambah usia semakin bijaksana, semakin banyak informasi yang dijumpai dan semakin banyak hal yang dikerjakan sehingga menambah pengetahuannya.

2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan (Handoko dalam Septawan 2014).

1. Pentingnya Kompensasi Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2. Tujuan Pemberian Kompensasi Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:
 - a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara *periodic*, berarti adanya jaminan” *economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
 - b) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
 - c) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
 - d) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input”(syarat-syarat) dan “output”.
3. Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

 1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
 2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi

tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya dengan ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012). Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak

akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi (Ishak dan Tanjung, 2003).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. (Bambang, 2008).

2.6 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata - kata dan tindakan - tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey dan Blanchard, 2004). Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dalam kerja dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran/instruksi.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Timpe (2006) pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat

guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan (Manullang, 2001).

Pemimpin mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, yaitu sebanyak pribadi yang meminati masalah pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu dengan faktor situasi. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian suatu tujuan (Kartono, 2016). Pemimpin adalah seorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin ialah kepala actual dari organisasi di kota, dusun atau subdivisi-subdivisi lainnya yang dipilih baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya (Kartono, 2016). Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi atau dalam ini di pemerintahan tidak dapat dibantah merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi pemerintahan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu:

1. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai top manajemen, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, dan controlling.

Kepemimpinan adalah suatu fungsi yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi, sebab kepemimpinan itulah yang setiap kali mengambil keputusan tentang hal-hal yang harus dilakukan oleh

organisasi. Untuk itu kepemimpinan sering didefinisikan sebagai pengambil prakarsa untuk bertindak, yang menghasilkan pola interaksi organisasi yang mantap, yang diarahkan untuk memecahkan masalah masalah bersama atau untuk mencapai tujuan-tujuan bersama. Oleh karena itu Slamet (1991), juga mengemukakan fungsi-fungsi tertentu yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin, meskipun ini bukan monopoli pimpinan tetapi karena anggota biasanya cenderung untuk kurang memperhatikan, maka fungsi-fungsi itu menjadi tugas pemimpin untuk dilaksanakan

2.7 Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia berarti pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa

kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang dicantumkan yaitu penelitian terdahulu yang terkait dengan BUMDes terhadap Faktor – faktor yang telah mempengaruhi Kinerja Anggota . Kegunaan penelitian terdahulu ini untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu ini berguna bagi peneliti sebagai pendukung tulisan yang dapat memberikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan peneliti. Penelitian terdahulu tersebut diuraikan pada Tabel 4

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil
1.	Susi Lestari. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis , Vol.03, No. 02, Juni 2021	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Tingkat Kinerja Organisasi Badan Usaha Milik Desa	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap tingkat kinerja organisasi badan usaha milik desa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi badan usaha milik desa dengan koefisien 0.113, (2) kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi badan usaha milik desa dengan koefisien 0.504.
2.	Komang Sika , Hermanto , Agus Susanto. : Economic, Accounting, Management and Business, 5(4), 914-928. 2022	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Di Kecamatan Palibelo	Penelitian ini bertujuan untuk pemerintah desa dalam upaya memperkuat dan membangun perekonomian desa sosial ekonomi penduduk berdasarkan kebutuhan dan kemampuan desa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja pengelola BUMDes di Kecamatan Palibelo Bima Daerah.
3.	Muhammad Rusdi ; Madaling ; Sunandar Said. Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 18 No. 02 – Des 2021	Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Pengurus BUMDes	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajemen terhadap kinerja manajemen BUMDes di Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kemampuan manajemen terhadap kinerja BUMDes di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Tabel 4. Lanjutan

No	Nama, Tahun	Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil
			pendekatan cross sectional	
4.	Rizky Amanda Muhammad Haykal Iswadi . Hilmi. JURNAL AKUNTANSI MALIKUSSALEH. Volume 2, No3 , September 2023	Analisis Implementasi Pengelolaan BUMDes terhadap Kinerja BUMDes dengan Kompetensi Pengelolaan BUMDes sebagai Variabel Moderating	Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh implementasi pengelolaan BUMDes terhadap kinerja BUMDes dengan kompetensi pengelolaan BUMDes sebagai variabel moderating. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data yang digunakan adalah jenis data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dengan metode survey	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa implementasi pengelolaan BUMDes berpengaruh positif terhadap kinerja BUMDes, kompetensi pengelolaan BUMDes berpengaruh positif terhadap kinerja BUMDes dan kompetensi pengelolaan BUMDes mampu memoderasi pengaruh implementasi pengelolaan BUMDes terhadap kinerja BUMDes.
5.	Darmaileny Darmaileny , Zulfina Adriani , Fitriaty Fitriaty., Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi. 2022	Pengaruh Tata Kelola dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dimesiasi Perilaku Inovatif pada Badan Usaha Milik Desa Dalam Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tata Kelola, kompetensi, perilaku Inovatif dan kinerja BUMdesa yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat; serta untuk menganalisis pengaruh tata kelola dan kompetensi terhadap kinerja BUMdesa yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perilaku inovatif sebagai variable intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan deskriptif.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tata kelola dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja BUMdesa, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui perilaku inovatif sebagai variable intervening. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baiknya tata kelola dan kompetensi yang dimiliki oleh pengurus BUMDesa, akan berpengaruh terhadap perilaku inovatif pengurus dalam mengelola BUMDesa, yang berdampak dengan semakin baiknya kinerja Badan Usaha Milik Desa.

Tabel 4. Lanjutan

No	Nama, Tahun	Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil
6.	K. M. Mirah Meilinda Utami , N. M. D. Ariani Mayasari, Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. 2021	Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pengurus Bumdesa Se-Kecamatan Banjar.	Untuk mencari tahu pengaruh variabel kompetensi dan variabel motivasi terhadap kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. Kuantitatif kausal dipilih sebagai desain studi ini	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.
7.	I. D. Wardhana , N. K. Sinarwati , F. Yudiantmaja Universitas Pendidikan Ganesha. 2023	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Se- Kecamatan Sukasada	Menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Sukasada. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Erni Asriani ; Syamsul Alam ; Sutiyana Fachruddin, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo, 2021	Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa : Desa Lelamo Kecamatan Kulisusu Utara Kabupaten Buton Utara	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan kemampuan dalam mengelola BUMDes di Desa Lelamo Kecamatan Kulisusu Utara Kabupaten Buton Utara. Metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik analisis data menggunakan tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kemampuan dalam mengelola BUMDes masih kurang maksimal dalam membimbing, mengawasi dan memberikan nasihat kinerja terhadap pengurus BUMDes.

Tabel 4. Lanjutan

No	Nama, Tahun	Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil
9.	Reni Maesaroh, Moh. Mahrus, Irma Yuliani. Borneo Islamic Finance and Economics Journal Vol 2 No2, Desember 2022	Pengaruh Strategi Pemasaran (Bauran Pemasaran 7P) Terhadap Kinerja Pemasaran Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Muara Badak	Mengetahui pengaruh strategi pemasaran (marketing mix 7P) terhadap kinerja pemasaran Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di kecamatan dari Muara Badak. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Produk (X1) berpengaruh secara parsial kinerja pemasaran dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
10.	Efa Gustina , Chandra Satria, Saprida ,Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Stebis Palembang. 2022	Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Studi Kasus Desa Ulak Kerbau Lama Kabupaten Ogan Ilir.	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan literasi keuangan terhadap kinerja Badan Usaha Milik Desa di Desa Ulak Kerbau Lama Kabupaten Ogan Ilir. Metode yang digunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang dibantu software SPSS 25.	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja badan usaha milik desa.
11.	Makmur, Purwantoro, Yulfitia Aini, Heffi Christya Rahayu, Romika Rahayu Universitas Pasir Pengaraian. 2023	Strategi Meningkatkan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (Bumdesa) Melalui Pendekatan Entrepreneurial Marketing (Perspektif Literature Review)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyarankan strategi yang akan membantu meningkatkan kemampuan kinerja BUMDesa melalui pendekatan entrepreneurial marketing. Ringkasan jurnal meliputi nama peneliti, tahun terbit jurnal, rancangan studi, tujuan penelitian, sampel, instrument (alat ukur) dan ringkasan hasil	Hubungan yang positif proaktif, inovatif, intensitas pelanggan dan pemanfaatan sumber daya sebagai dimensi EM berhubungan positif dengan kinerja inovatif.

Tabel 4. Lanjutan

No	Nama, Tahun	Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil
12.	Fransiskus Inocensius Bere, Aplonia Pala, Stefanus Bekun ,Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP Universitas Timor. 2022	Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Mina Piul dalam Meningkatkan Taraf Perekonomian Masyarakat Desa Oetalus, Kecamatan Bikomi Selatan, Kabupaten Timor Tengah Utara	Mendeskripsikan dan menginterpretasikan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Mina Piul dalam meningkatkan taraf perekonomian masyarakat di Desa Oetalus, Kecamatan Bikomi Selatan, Kabupaten Timor Tengah Utara. Metode kualitatif-deskriptif yang berusaha memberi gambaran cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, dan rekrutmen pengelola BUMDes Mina Piul dilakukan melalui forum musyawarah bersama di kantor desa.
13.	Epi Yani, Ria Nelly Sari. 2023	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Badan Usaha Milik Desa Kabupaten Bengkalis	Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja manajerial dengan mediasi motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif	Hasil Penelitian berhasil membuktikan bahwa dalam konteks badan usaha milik desa, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja manajerial.
14.	Siti Raudah, Muhammad Alwan Maulana ,Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai. 2023	Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Kasus Pada Desa Danau Cermin, Desa Harusan, dan Desa Sungai Baring)	Untuk mengetahui efektivitas pengelolaan BUMDes di Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara dan untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi faktor-faktor yang menghambatnya. Pendekatan Kualitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Kasus Pada Desa Danau Cermin, Desa Harusan, dan Desa Sungai Baring) belum berjalan baik.

Tabel 4. Lanjutan

No	Nama, Tahun	Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil
15.	Haqi Fadillah Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia. 2023	Pengaruh Pertumbuhan Badan Usaha Milik Desa Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Bogor	Menguji bagaimana pengaruh pertumbuhan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) dengan indikator yang terdiri dari Bumdes mandiri, Bumdes maju, Bumdes berkembang, dan Bumdes dasar terhadap pertumbuhan ekonomi Kabupaten Bogor. Penelitian kuantitatif	Hasil ini memberikan kontribusi kepada pengelola Bumdes dan Pemerintah Kabupaten Bogor agar Bumdes dapat dikelola secara optimal untuk menjadi maju dan mandiri.
16.	Alfina Saputri,Istiqomah Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam, IAIN Syekh Nurjati Cirebon. 2023	Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Desa Wangkelang	Melihat efektivitas BUMDES dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.Kesejahteraan tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial. Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa BUMDES Berkah Sejahtera telah cukup efektif namun belum maksimal karena belum adanya pengembangan unit.
17.	Agustri Hestiana Faridah, Romdana. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu. 2024	Analisis Kerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Desa. Desa Gelombang Kecamatan Semidang Alas Maras (SAM) Kabupaten Seluma	Mengkaji tentang analisis kinerja badan usaha milik desa (BUMDes) dalam meningkatkan perekonomian masyarakat desa Gelombang Kecamatan Semidang Alas Maras Kabupaten Seluma. Penelitian kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kinerja badan usaha milik desa (BUMDes) dalam meningkatkan perekonomian masyarakat desa Gelombang telah membantu pendapatan masyarakat dan strategi yang digunakan oleh pengelola badan usaha milik desa (BUMDes)
18.	Bani Amirul, Syahril Syahputra. 2022	Sosialisasi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Desa Timbang Jaya Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat	Tujuan dari pengabdian ini adalah pemberdayaan masyarakat melalui Sosialisasi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), sehingga pengelola BUMDes memiliki	Kegiatan Pelatihan Pengelolaan BUMDes telah mampu memperbaiki proses penatausahaan program BUMDes, baik pengelolaan administrasi, pertanggungjawaban keuangan serta penyaluran bantuan kepada usaha kecil

Tabel 4. Lanjutan

No	Nama, Tahun	Judul	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil
			kemampuan dalam menjalankan program yang tepat sasaran agar bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku, khususnya di Desa Timbang Jaya Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat.	suatu proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi data, menjadi sebuah data yang relevan, yang kemudian dianalisis dan diubah menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.
19.	Ni Kadek Sinarwati , Made Aristia Prayudi. 2021	Kinerja Badan Usaha Milik Desa dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa.	Penelitian kualitatif Mendeskripsikan kinerja BUMDes di Provinsi Bali, kontribusi BUMDes bagi pendapatan asli desa (PADes), pendorong dan penghambat kinerja BUMDes, dan pendorong dan penghambat kontribusi BUMDes.	Hasil penelitian menunjukkan BUMDes di Provinsi Bali memiliki kinerja keuangan dan non keuangan baik. Data menunjukkan 85,7 % BUMDes mengalami peningkatan penjualan sebelum pandemi, meskipun tidak mengalami peningkatan penjualan selama pandemi, terdapat 21,4 % BUMDes mengalami peningkatan modal.
20.	Linda Puspitasari , Moh Gufron, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung. 2023	Pengaruh Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dan Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Desa Kendalbulur, Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.	Pendekatan Kuantitatif Pertumbuhan ekonomi Indonesia tetap kuat di tengah perlambatan ekonomi global. Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan pertumbuhan ekonomi Indonesia sedikit meningkat dibandingkan dengan pertumbuhan pada triwulan sebelumnya. Penelitian kuantitatif korelasi	Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variable Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Hasil uji F menunjukkan bahwa Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi

C. Kerangka Berpikir

Badan Usaha Milik Desa merupakan wadah organisasi milik desa yang membantu perekonomian mereka. BUMDes merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh warga serta pemerintah desa dalam upaya menguatkan perekonomian desa dan membangun kerekatan sosial warga yang dibangun bersumber pada kebutuhan serta kemampuan desa. BUMDes didirikan atas prakarsa warga didasarkan pada kemampuan yang bisa dibesarkan dengan memakai sumber energi lokal serta ada permintaan pasar.

Keberadaan BUMDes diharapkan dapat mengembangkan perekonomian desa, meningkatkan pendapatan asli desa, sebagai perintis bagi kegiatan usaha di desa juga meningkatkan pengelolaan potensi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang di dasarkan pada Anggaran Pembangunan dan Belanja Desa. Dalam upaya mencapai tujuan diperlukan kebijaksanaan pemerintah desa serta campur tangan pengelola BUMDes untuk dapat membimbing masyarakat dalam pelaksanaan program. Setiap BUMDes yang ada pada masing-masing desa memiliki strategi yang berbeda dalam mengelola BUMDes nya. BUMDes akan memanfaatkan potensi sumber daya alam yang ada di daerahnya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. indikator kinerja BUMDEs dikategorikan menjadi empat:

- (a) Laba atau profit dan asset yang dimiliki semakin hari semakin meningkat;
- (b) Rekan bisnis semakin meluas yang menunjukkan penyebaran jaringan usaha;
- (c) Tanggapan masyarakat menunjukkan tanggapan kepuasan yang positif terhadap pengelolaah usaha. Pendidikan merupakan upaya hasil yang diusahakan di lembaga terhadap peserta didik yang di serahkan padanya untuk memiliki kompetensi yang baik serta kesadaran penuh terhadap hubungan dan permasalahan sosial siswa. Pendidikan yang dipandang berdasarkan satu disiplin ilmu tertentu, misalnya menurut psikologi,

sosiologi, politik, ekonomi, antropologi, dan lainnya. Berdasarkan pendekatan sistem Pendidikan merupakan usaha suatu kebulatan yang terdiri atas beberapa unsur yang saling berkaitan menurut fungsional dalam rangka meraih maksud Pendidikan (mentransformasi input menjadi output).

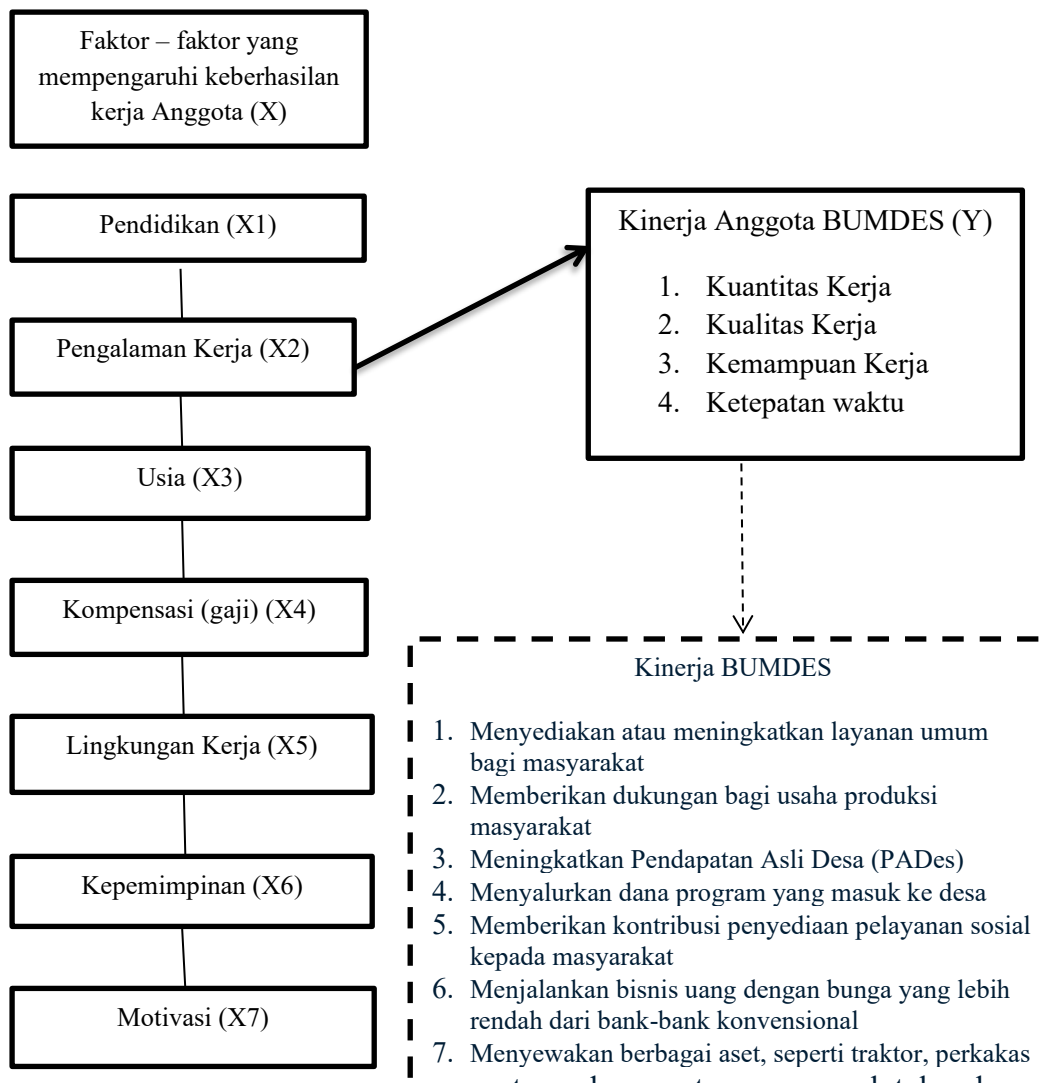
Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya

Usia adalah batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Biasanya individu yang berada di usia produktif (>30 tahun) memiliki literasi keuangan yang lebih tinggi dibanding dibawah ataupun di atas usia produktif, usia berperan penting dalam mengambil keputusan salah satunya keputusan dalam menentukan produk dan jasa keuangan secara tepat. Semakin matang usia seseorang maka perilaku dalam mengambil keputusan akan semakin bijak dikarenakan bahwa masa tua lebih berhati-hati dan tidak menginginkan untuk pengeluaran berlebih segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peka dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan

membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Kepemimpinan adalah suatu fungsi yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi, sebab kepemimpinan itulah yang setiap kali mengambil keputusan tentang hal-hal yang harus dilakukan oleh organisasi. Untuk itu kepemimpinan sering didefinisikan sebagai pengambil prakarsa untuk bertindak, yang menghasilkan pola interaksi organisasi yang baik dan diarahkan untuk memecahkan masalah masalah bersama atau untuk mencapai tujuan-tujuan bersama. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Setelah penjelasan mengenai Kerangka Pikir dapat dilihat dalam Gambar 1.



Keterangan:

———— : diuji secara statistik

----- : tidak diuji secara statistik

Gambar 1. Kerangka Pikir Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Anggota Badan Usaha Milik Desa

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran serta permasalahan yang akan dikaji, maka dapat dirumuskan hipotesis yakni sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh pendidikan dengan kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.
2. Diduga adanya pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.
3. Diduga adanya pengaruh usia dengan kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.
4. Diduga adanya pengaruh kompensasi dengan kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.
5. Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.
6. Diduga adanya pengaruh kepemimpinan dengan kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.
7. Diduga adanya pengaruh motivasi dengan kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik Desa di Lampung Utara.

III. METODE PENELITIAN

A. Konsep Dasar dan Definisi Operasional

Konsep dasar dan definisi operasional yakni meliputi seluruh pengertian yang digunakan untuk mendapatkan data yang akan berdasarkan tujuan dari penelitian. Pada penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan digunakan yaitu variabel X dan Y. Variabel bebas (X) yaitu variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat (Y) yang diduga sebagai akibatnya. Variabel terikat (Y) yaitu variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas. Variabel (X) pada penelitian kali ini faktor – faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu Badan Usaha Milik Desa tersebut. Variabel (Y) yaitu kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa . Menurut Nazir (2005) Penjumlahan dan skoring data yang diperoleh (scoring) dengan rumus skala likert. Penjelasan dari konsep dasar dan definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja pada karyawan BUMDes

Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja pada anggota BUMDes yaitu proses perubahan sebagai proses keberhasilan suatu BUMDes tersebut. Dalam memahami faktor – faktor tersebut diharapkan dapat mengetahui apa saja indikator dalam faktor – faktor itu sendiri. Adapun variabel faktor- faktor keberhasilan kerja diantaranya:

1. Pendidikan (X1), yaitu suatu kegiatan mendapatkan ilmu dari jenjang rendah hingga setinggi mungkin

2. Pengalaman Kerja (X2), yaitu suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal
3. Usia (X3), yaitu waktu sejak dilahirkan sampai dilaksanakannya penelitian yang dinyatakan dengan tahun
4. Kompensasi (X4), yaitu seluruh *extrinsic reward* yang di terima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, intensif atau bonus, dan berupa tunjangan (*benefit*)
5. Lingkungan Kerja (X5), yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan
6. Kepemimpinan (X6), yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya
7. Motivasi (X7), yaitu dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar

Tabel 5. Definisi Operasional, Indikator Pengukuran, dan Klasifikasi variabel (X)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran	Klasifikasi
X₁ Pendidikan	Pendidikan formal terakhir yang telah ditempuh oleh responden	Tahun	SMA, D1, D3, S1
X₂ Pengalaman Kerja	Lama waktu atau masa kerja responden sebagai anggota Bumdes	Bulan	Lama, Sedang, Baru
X₃ Usia	Usia responden dari awal kelahiran sampai pada saat penelitian dilakukan	Tahun	Muda Dewasa Tua

Tabel 5. Lanjutan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran	Klasifikasi
X₄ Kompensasi	Hak yang harus diberikan pengusaha kepada karyawan setelah waktu kerja karyawan dalam waktu perbulan	Bulan	Rupiah
X₅ Lingkungan Kerja	Sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan	1. Suasana kerja 2. Perlakuan yang baik 3. Rasa aman 4. Hubungan yang harmonis	Rendah Sedang Tinggi
X₆ Pemimpin	Kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya	1. Bersifat adil 2. Mendukung tercapainya tujuan 3. Menciptakan rasa aman 4. Sebagai wakil organisasi 5. Sumber Inspirasi	Rendah Sedang Tinggi
X₇ Motivasi	Dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Keahlian 4. Keterampilan 5. Tanggung Jawab	Rendah Sedang Tinggi

2. Kinerja Karyawan BUMDes (Y)

Kinerja Karyawan BUMDes, yaitu kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah perfomance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Mangkunegara 2015) mengartikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun variabel dari Kinerja Anggota diantaranya:

1. Kuantitas, yaitu merupakan jumlah kerja anggota BUMDes serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan oleh BUMDes
2. Kualitas, yaitu suatu hasil kerja anggota yang dapat diukur dengan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota BUMDes atau lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran BUMDes dengan baik.
3. Kemampuan, yaitu keahlian yang dimiliki anggota BUMDes dalam mengerjakan pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan BUMDes.
4. Ketepatan Waktu, yaitu salah satu faktor penting dalam menyajikan suatu informasi yang relevan Tepat waktu yaitu jika informasi yang disajikan tersebut bertepatan pada saat informasi tersebut dibutuhkan, sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

Tabel 6. Definisi Operasional, Indikator Pengukuran, dan Klasifikasi variabel Kinerja Pengelola BUMDes (Y)

Variabel	Deifinisi Operasional	Indikator Pengukuran	Klasifikasi
Kuantitas	Kecepatan atau kemampuan bekerja yang dimiliki karyawan BUMDes	1. Pencapaian Target 2. Produktivitas	Rendah Sedang Tinggi
Kualitas	Ketepatan waktu, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan BUMDes	1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Hasil Kerja	Rendah Sedang Tinggi
Kemampuan	Kesanggupan kerja seorang karyawan dalam pekerjaan dengan baik, apakah itu pekerjaannya mudah, sulit, ringan ataupun berat	1. Kecerdasan angka 2. Pemahaman verbal 3. Penalaran induktif 4. Daya Ingat	Rendah Sedang Tinggi
Ketepatan Waktu	Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Jumlah jam	Rendah Sedang Tinggi

B. Metode, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif menjelaskan kondisi objek yang diteliti menggunakan data kuantitatif. Pengukuran mengenai tingkat kinerja anggota dalam meningkatkan Badan Usaha Milik

Desa di Lampung Utara dijawab dengan menggunakan metode deskriptif. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa di Utara Lampung Utara dijawab dengan menggunakan analisis regresi. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja (*purposive*) yaitu di Lampung Utara. Dengan mempertimbangkan perkembangan yang terjadi dalam Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) ini, terutama dalam upayanya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitarnya melalui berbagai bentuk bantuan yang diberikan oleh pemerintah, terdapat dinamika yang memengaruhi kemajuan desa tersebut. Di satu sisi, peningkatan kinerja karyawan yang bekerja di dalam BUMDes telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan desa, menjadikannya lebih maju dan berkembang dalam berbagai aspek ekonomi serta sosial. Namun, di sisi lain, kemajuan tersebut mengalami kendala akibat adanya penurunan kinerja dari beberapa anggota yang kurang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga berdampak pada efektivitas operasional BUMDes serta pencapaian tujuan utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini dibutuhkan kriteria sampel sebagai jawaban hasil dari kuesioner dapat digunakan yaitu sampel harus tinggal setidaknya 5 tahun di BUMDes sehingga jawaban yang diberikan sampel dapat untuk memenuhi data kuantitatif pada tujuan pertama mengenai faktor yang menyebabkan tidak berkembangnya BUMDes tersebut pada kinerja karyawan BUMDes tersebut.

Tabel 7. Data BUMDes

No	Nama BUMDes	Jumlah Anggota	Usaha
1.	Sawojajar Makmur	9	Lapak Singkong
2.	Bina Maju Mandiri	11	Agrobisnis
3.	Sumber Makmur	7	Simpan Pinjam
4.	Swadesa Artha Mandiri	3	Wisata Desa

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Transmigrasi Lampung Utara, 2023.

Hal ini sangat menarik peneliti, sehingga peneliti memilih Lokasi di Kotabumi Lampung Utara sebagai Lokasi penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian ini adengan memilih 4 Bumdes yang aktif yang berada di Lampung Utara yang terdapat di Sawojajar makmur, Bina maju mandiri, Sumber makmur, Swasesa arta mandiri. Jumlah anggota BUMDES yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 30 responden tersebar di ke-empat Bumdes yang dipilih tersebut, dengan memilih tingkat keberhasilan BUMDes yang sangat baik dan memiliki hasil usaha yang baik untuk masyarakat desanya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria- kriteria tertentu (Sugiyono, 2009).

Kriteria yang digunakan untuk memenuhi data adalah:

1. Pihak berwenang yang berada pada struktur pemerintahan tingkat kecamatan sehingga jawaban yang diberikan dapat dipercaya
2. Karyawan yang bekerja di Kantor BUMDes lebih dari 5 bulan
3. Masyarakat yang lebih dari 5 tahun telah tinggal di Kotabumi yang telah menerima bantuan apa saja dari BUMDes tersebut.

D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini jenis data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder.

1. Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi dengan didukung dokumentasi berupa rekaman suara dan foto kamera. Data primer diambil secara langsung dari seluruh populasi Karyawan BUMDes Lampung Utara.
2. Data sekunder adalah data yang bersumber dari kumpulan data yang tersedia berupa dokumen maupun data- data yang telah diolah lebih lanjut berupa table atau diagram dari data umum potensi desa, kegiatan- kegiatan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan pengelola BUMDes.

Metode Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan bantuan alat pengambilan data berupa instrument kuesioner. Observasi merupakan proses pengumpulan data secara langsung di lapangan dengan cara mengalami gejala gejala yang diselidiki agar mendapatkan gambaran yang nyata. Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan pertanyaan dan pernyataan yang sudah disiapkan secara tertulis dan disertai dengan alternative jawaban yang diberikan kepada responden.

E. Teknik Analisis Data

Proses analisis data diawali dengan pengorganisasian data ke dalam kategori-kategori tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Kategori ini bisa didasarkan pada tema, variabel, atau pola tertentu yang muncul dari data yang telah dikumpulkan. Setelah itu, data dijabarkan ke dalam unit-unit yang lebih kecil untuk mempermudah identifikasi hubungan antarvariabel serta menemukan makna di balik data tersebut. Analisis data adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengolah, menginterpretasikan, dan menyajikan data agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap suatu fenomena atau masalah yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2018), analisis data melibatkan berbagai tahapan, mulai dari pengumpulan data melalui wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi, hingga penyusunan data tersebut secara sistematis agar dapat ditelaah lebih lanjut.

1. Untuk menjawab tujuan pertama menggunakan metode deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena berdasarkan data yang diperoleh tanpa melakukan manipulasi atau eksperimen. Dalam konteks penelitian mengenai BUMDes di Lampung Utara, metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana anggota BUMDes bekerja, strategi yang mereka gunakan, serta tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan usaha desa. Selain itu, metode deskriptif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi strategi yang digunakan oleh anggota dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing BUMDes. Misalnya, dalam menghadapi persaingan pasar, beberapa BUMDes mungkin

menerapkan inovasi dalam produk dan layanan mereka, meningkatkan keterampilan anggota melalui pelatihan, atau memanfaatkan teknologi digital dalam pemasaran. Analisis deskriptif dapat membantu dalam memahami efektivitas strategi-strategi tersebut serta memberikan wawasan bagi perbaikan kinerja di masa depan.

2. Untuk menjawab tujuan kedua dengan Uji regresi linear berganda merupakan metode analisis statistik yang sangat berguna untuk mengukur hubungan antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Untuk memastikan bahwa hasil analisis valid, perlu dipenuhi beberapa asumsi seperti penggunaan data interval atau rasio, hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat, serta distribusi normal dan homogenitas data. Jika data yang digunakan masih dalam bentuk ordinal, maka perlu dilakukan transformasi menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) agar dapat dianalisis dengan metode regresi. Analisis regresi linier berganda menggunakan software Eviews 8 dengan metode persamaan berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Anggota Bumdes)
 A = Konstanta
 B = Koefisien regresi
 X = Faktor- faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja anggota
 E = Error

model regresi pada penelitian dilakukan dengan uji:

3. Uji Asumsi Klasik

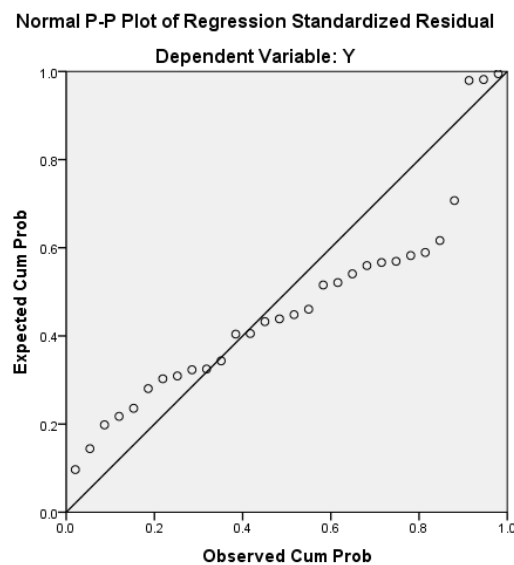
Regresi linear berganda merupakan salah satu metode analisis statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik ini banyak digunakan dalam berbagai bidang penelitian, termasuk ekonomi, manajemen, sosial, dan teknik. Namun, agar hasil analisis regresi dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, model regresi yang dibangun harus memenuhi beberapa asumsi dasar yang dikenal

sebagai uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik sangat penting karena bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator*. BLUE adalah konsep dalam statistik yang menyatakan bahwa model regresi yang baik harus menghasilkan estimasi parameter yang tidak bias (*unbiased*), efisien, dan konsisten. Dalam penelitian ini terjadinya transformasi data yang bertujuan untuk mengubah skala pengukuran data ke dalam bentuk lain supaya memenuhi asumsi analisis. Salah satu jenis transformasi yang digunakan pada penelitian ini adalah logaritma yang akan diterapkan pada variabel pengalaman kerja. Logaritma dipilih sebagai alat perhitungan transformasi data karena rata-rata sebaran data pada variabel tersebut berada di bawah 10 sehingga cocok apabila menggunakan jenis transformasi tersebut (Ghozali, 2013). Untuk keenam variabel lainnya tidak dilakukan transformasi karena data sudah normal sehingga tidak diperlukan tindakan perbaikan data. Setelah proses transformasi data, keseluruhan data pada penelitian ini sudah berdistribusi menjadi normal. Selanjutnya akan dilakukan pengujian kembali terhadap uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik untuk memenuhi prasyarat model regresi yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, pengujian asumsi klasik harus dilakukan sebelum menginterpretasikan hasil regresi dan dapat memenuhi persyaratannya sebagai berikut:

a) Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Residual adalah selisih antara nilai yang diobservasi dan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Distribusi normal pada residual sangat penting karena menjadi dasar dalam berbagai uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi, seperti uji-t dan uji-F. Jika residual tidak terdistribusi normal, maka hasil estimasi regresi bisa menjadi tidak valid dan mengarah pada

kesimpulan yang bias. Distribusi normal sendiri merupakan distribusi teoritis dari variabel acak yang kontinu, di mana nilai-nilai data tersebar secara simetris di sekitar nilai rata-rata. Dalam regresi, normalitas residual menjadi syarat utama agar estimasi parameter menggunakan metode *Ordinary Least Squares* menghasilkan estimasi yang tidak bias dan efisien. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan sebelum interpretasi hasil regresi. Hasil analisis grafik *Normal Probability Plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Grafik Normal probability plot persamaan regresi linear berganda.

Berdasarkan titik-titik data residual pada Gambar 2, terlihat sejajar atau menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji asumsi multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2017). Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Besaran (quality)

yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah faktor inflasi ragam (Variance Inflation Factor / VIF). VIF digunakan sebagai kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada regresi linier yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Nilai VIF lebih besar dari 10 mengidentifikasi adanya masalah multikolinearitas yang serius,). Asummsi dari *Torence* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Jika $VIF > 10$ dan nilai *Torance* < 0.10 maka terjadi multikoliniieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$ dan nilai *Torance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12

Tabel 8. Uji multikolinieritas persamaan pertama regresi linear berganda

Model	<i>Collinearity statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(constant)		
X1 Pendidikan	0,867	1,154
X2 Pengalaman Kerja	0,995	1,005
X3 Usia	0,860	1,163
X4 Kompensasi	0,872	1,147
X5 Lingkungan Kerja	0,621	1,609
X6.Pemimpin	0,798	1,253
X7.Motivasi	0,918	1,090

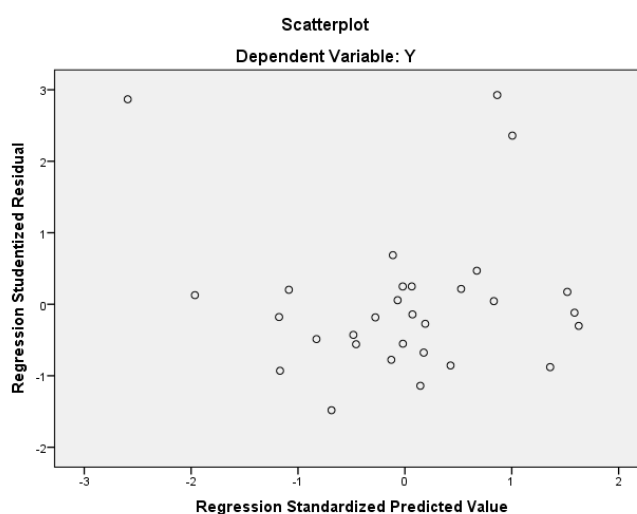
Sumber : Output SPSS Versi 26.0

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, menunjukan bahwa data memiliki nilai toleranse di atas 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal in berarti data pada penelitian ini terbukti tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c) Uji asumsi heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas (tidak terjadi *heteroskesdastisitas*). Dikatakan

bebas dari heteros kalau signifikan $> 0,05$, tetapi kalau $\leq 0,05$ itu telah mengandung masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya lakukan dengan uji Glejser yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan dan tingkat kepercayaan mencapai 5% maka akan diaktakan ada indikasi *heterokedastisitas*. Hasil uji heteroskedastisitas data pada penelitian ini dengan menggunakan grafik *scatterplots* dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 3. Grafik *scatterplots* uji persamaan regresi linier berganda

4. Uji secara silmutan (F)

Menurut Sujarweni (2019), Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja anggota Bumdes. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji F persamaan variabel X terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	<i>Sum of Squares</i>	DF	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	3607,729	7	515,390	56,279	0.000 ^b
Residual	201,471	22	9,158		
Total	3809,200	29			

Sumber: Output SPSS Versi 26.0

Hasil uji F pada Tabel 9, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 56,279 dengan nilai signifikan 0,000, nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan nilai $56,279 > 3,340$ (ada pengaruh) dan jika nilai signifikan kurang dari 0.05, maka hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel X (pendidikan, pengalaman kerja, usia, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, motivasi) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja anggota Bumdes).

5. Uji parsial (t)

Menurut Sujarweni (2019), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut jika sig lebih besar $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika sig lebih kecil $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil uji t persamaan variabel X terhadap Y

Model	<i>Unstandarddized coefficients</i>		<i>Standarddized coefficients</i>		Sig
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	13,867	8,270		1,677	0,108
Pendidikan	-0,776	0,419	-0,098	-1,853	0,077**
Pengalaman Kerja	-0,095	0,008	-0,609	-12,382	0,000**
Usia	-0,084	0,055	-0,080	-1,507	0,146
Kompensasi	1,538E-7	0,000	0,005	0,099	0,922
Lingkungan Kerja	1,301	0,241	0,335	5,388	0,000**
Pemimpin	1,084	0,132	0,451	8,215	0,000**
Motivasi	0,405	0,132	0,157	3,070	0,006**

a. Dependent Variabel : Y (Kinerja Anggota Bumdes)

Sumber: Output SPSS Versi 26.0

Hasil uji t pada Tabel 10. Variabel X terhadap variabel Y menunjukkan bahwa dari tujuh indikator variabel independen (X) yaitu: (pendidikan, pengalaman kerja, usia, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, motivasi) yang nilai signifikannya di bawah 0,05 atau pada alfa 5% dan nilai t_{hitung} yang bernilai di atas t_{tabel} .

6. Uji koefisien determinan (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square (R^2) negatif, maka nilai adjusted R square (R^2) dianggap nol (Ghozali, 2013). Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010). Hasil uji koefisien determinasi (R-square) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil uji R-Square persamaan pertama variabel X terhadap Y.

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,973 ^a	0,947	0,930	3,02618
a. Predictors: (constant), pendidikan, pengalaman kerja, usia, motivasi, pemimpin, lingkungan kerja				
b. Dependent variable: Y (Kinerja Anggota Bumdes)				

Sumber: Output SPSS Versi 26.0

Hasil uji (R-Square) pada Tabel 11 menunjukkan nilai $R = 0,973$ yang berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Besar nilai R Square sebesar 0,947 hal ini berarti 94,7 persen keragaman variabel Y (Kinerja anggota Bumdes) yang dijelaskan pada variabel X (pendidikan, pengalaman kerja, usia, kompensasi, lingkungan kerja, pemimpin, motivasi), sedangkan sisanya sebesar 5,3 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reabilitas pada penelitian ini dilakukan kepada anggota BUMDES dalam meningkatkan keberhasilan kinerja anggota BUMDES sebanyak 15 orang.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuisioner. Ghazali, (2009). Kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukuran atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan uji tersebut. Uji validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrument yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ukur dalam penelitian. Uji validitas juga dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh data kuisioner dalam penelitian yang dilakukan. Nilai validitas didapat melalui r hitung dan R tabel dengan pernyataan bahwa jika r hitung $>$ R tabel maka valid. Rumus mencari r hitung adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r	= Koefisien korelasi (validitas)
X	= Skor pada atribut item n
Y	= Skor pada total atribut
XY	= Skor pada atribut item n dikalikan skor total
V	= Banyaknya atribut

Hasil uji validitas item pernyataan variabel X pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil uji validitas item pernyataan faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan anggota BUMDES (X)

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai Sig.	Keputusan
Lingkungan Kerja (X5)			
Pernyataan pertama	0,671	0,006**	Valid
Pernyataan kedua	0,753	0,001**	Valid
Pernyataan ketiga	0,577	0,024**	Valid
Pernyataan keempat	0,716	0,003**	Valid
Pernyataan kelima	0,716	0,003**	Valid
Pertanyaan keenam	0,672	0,006**	Valid
Pertanyaan ketujuh	0,544	0,036**	Valid
Pemimpin (X6)			
Pernyataan pertama	0,672	0,006**	Valid
Pernyataan kedua	0,861	0,000**	Valid
Pernyataan ketiga	0,658	0,008**	Valid
Pernyataan keempat	0,750	0,001**	Valid
Pernyataan kelima	0,821	0,000**	Valid
Pernyataan keenam	0,667	0,007**	Valid
Pernyataan ketujuh	0,654	0,008**	Valid
Pernyataan kedelapan	0,581	0,023**	Valid
Motivasi (X7)			
Pernyataan pertama	0,870	0,000**	Valid
Pernyataan kedua	0,753	0,001**	Valid
Pernyataan ketiga	0,930	0,000**	Valid
Pernyataan keempat	0,869	0,000**	Valid
Pernyataan kelima	0,794	0,000**	Valid
Pernyataan keenam	0,723	0,002**	Valid

Keterangan : nilai R tabel (0,514), nilai signifikan (0,05)

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji validitas pada setiap item pernyataan diperoleh R hitung pada setiap indicator lebih besar dari R tabel dengan $n = 15$ dan nilai signifikan yaitu 0,514. Hal tersebut berarti setiap indicator variabel lingkungan kerja, pemimpin dan motivasi pada anggota Bumdes telah teruji valid. Instrumen yang telah teruji valid mengindikasikan bahwa instrumen pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas pada setiap item pernyataan Kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) (Y) dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil uji validitas item pernyataan kinerja anggota BUMDES (Y)

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai Sig.	Keputusan
Kuantitas (Y1)			
Pernyataan pertama	0,693	0,004**	Valid
Pernyataan kedua	0,893	0,000**	Valid
Pernyataan ketiga	0,628	0,012**	Valid
Pernyataan keempat	0,766	0,001**	Valid
Pernyataan kelima	0,823	0,000**	Valid
Pernyataan keenam	0,891	0,000**	Valid
Kualitas (Y2)			
Pernyataan pertama	0,619	0,014**	Valid
Pernyataan kedua	0,687	0,005**	Valid
Pernyataan ketiga	0,860	0,000**	Valid
Pernyataan keempat	0,907	0,000**	Valid
Pernyataan kelima	0,811	0,000**	Valid
Kemampuan (Y3)			
Pernyataan pertama	0,679	0,005**	Valid
Pernyataan kedua	0,767	0,001**	Valid
Pernyataan ketiga	0,837	0,000**	Valid
Pernyataan keempat	0,784	0,001**	Valid
Pernyataan kelima	0,852	0,000**	Valid
Pernyataan keenam	0,710	0,003**	Valid
Ketepatan Waktu (Y4)	0,814	0,000**	Valid
Pernyataan pertama	0,771	0,001**	Valid
Pernyataan kedua	0,896	0,000**	Valid
Pernyataan ketiga	0,880	0,000**	Valid
Pernyataan keempat	0,917	0,000**	Valid

Keterangan ; nilai R tabel (0,514), nilai signifikan (0,05)

Berdasarkan Tabel 13, hasil uji validitas untuk setiap butir pernyataan pada variabel kinerja anggota Bumdes lebih besar dari nilai R tabel dengan n 15 dan nilai signifikan 0,05 adalah 0,514. Oleh karena itu, seluruh indikator pada variabel kinerja anggota bumdes adalah valid. Hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan secara berulang kali untuk mengukur objek yang sama.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan alat ukur ketepatan pernyataan kuisioner. Sujarweni (2014) menjelaskan bahwa uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam angket (kuisioner) penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Berikut merupakan langkah-langkah dalam uji reabilitas:

- Membuat tabulasi dengan memberikan nomor pada setiap pernyataan kuesioner.
- Melakukan uji reabilitas menggunakan rumus korelasi sederhana.

Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{(1 + r_b)}$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Hasil uji reliabilitas item pernyataan variabel X dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil uji reliabilitas item pernyataan faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan anggota BUMDES (X)

Variabel X	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Lingkungan Kerja	0,764	Reliabel
Pemimpin	0,855	Reliabel
Motivasi	0,904	Reliabel

Tabel 14 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dari seluruh indikator variabel X lebih besar dari 0,6. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang telah disepakati, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel X adalah reliabel atau konsisten.

Hasil uji reliabilitas item pernyataan variabel Y dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Hasil uji reliabilitas item pernyataan kinerja anggota BUMDES (Y)

Variabel Y	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Kuantitas	0,875	Reliabel
Kualitas	0,833	Reliabel
Kemampuan	0,862	Reliabel
Ketepatan Waktu	0,909	Reliabel

Tabel 15 menunjukkan bahwa seluruh hasil uji reliabilitas pada nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, keputusan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja anggota BUMDES dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Lampung Utara dapat disimpulkan bahwa:

1. Anggota BUMDes memiliki karakteristik demografis dan sosial yang beragam, dengan mayoritas berada dalam usia produktif (17–62 tahun), yang merupakan fase paling aktif dalam dunia kerja. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden telah menyelesaikan jenjang SMA, memberikan mereka dasar yang cukup dalam memahami manajemen usaha, administrasi, dan pengelolaan keuangan. Meskipun pengalaman kerja mereka umumnya masih relatif singkat (6 bulan–1 tahun), hal ini tetap menjadi modal awal dalam memahami sistem kerja dan pengembangan keterampilan di BUMDes. Dari segi penghasilan, rata-rata anggota memperoleh sekitar Rp 500.000 per bulan. Meski nominal ini tergolong rendah dibandingkan upah minimum di beberapa daerah, penghasilan tersebut sering kali menjadi tambahan bagi kebutuhan sehari-hari, terutama bagi masyarakat desa yang memiliki sumber pendapatan lain di luar pekerjaan formal. Dengan pelatihan, peningkatan keterampilan, dan akses pendidikan yang lebih luas, BUMDes memiliki potensi besar untuk berkembang menjadi motor penggerak ekonomi desa yang lebih efektif dan berkontribusi nyata bagi kesejahteraan masyarakat setempat.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja anggota BUMDes tidak dipengaruhi oleh faktor usia, kompensasi, dan juga dipengaruhi oleh

beberapa faktor yaitu: pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi. Faktor-faktor ini berhubungan signifikan dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas anggota. Pendidikan tidak terbukti menjadi faktor penentu kinerja, sedangkan pengalaman kerja meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan efektivitas anggota. Usia juga berpengaruh, dengan anggota muda cenderung lebih adaptif, sementara anggota yang lebih tua menawarkan pengalaman dan kedewasaan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan menjaga stabilitas organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman mendorong produktivitas dan keharmonisan antaranggota. Kepemimpinan yang efektif menciptakan motivasi, arahan yang jelas, dan membangun budaya kerja positif. Sementara itu, motivasi tinggi mendorong dedikasi dan komitmen anggota dalam mengelola BUMDes, terutama melalui penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan.

B. Saran

1. Diharapkan untuk anggota Bumdes dapat Belajar dari pengalaman anggota yang lebih senior melalui mentoring atau diskusi kelompok, ikuti pelatihan, workshop, atau seminar yang relevan dengan pengelolaan usaha desa, evaluasi berkala terhadap skema kompensasi untuk menjaga motivasi dan loyalitas anggota, bangun komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang harmonis antaranggota, libatkan masyarakat dalam usaha BUMDes untuk memperkuat rasa memiliki dan memperluas jaringan usaha, Hal ini dapat membantu keberhasilan usaha Bumdes agar lebih optimal.
2. Kepada pemerintah disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan seminar yang relevan dengan kebutuhan BUMDes, seperti pengelolaan keuangan, pemasaran digital, kepemimpinan, dan inovasi usaha. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota BUMDes, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih profesional, pemerintah perlu memfasilitasi akses pendanaan bagi BUMDes, baik melalui

program bantuan langsung, pinjaman berbunga rendah, maupun kemitraan dengan lembaga keuangan. Kemudahan akses ini dapat membantu BUMDes dalam mengembangkan usaha, meningkatkan produktivitas, serta memperluas jangkauan pasar.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian untuk meneliti variabel lain yang belum tercantumkan kedalam penelitian ini yang terkait dengan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Lampung Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Alfina. S, Istiqomah, 2023. *Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Desa Wangkelang*. Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam, IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Alpian, Y. 2019. Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia. *Jurnal Buana Pengabdian*, 1 (1). <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JurnalBuanaPengabdian>
- Amirul. B, Syahputra. S. 2022. Sosialisasi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Desa Timbang Jaya Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat. *JCRS (Journal Of Community Reserch and Service)*. 6(1).
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. 11(1), 189–205.
- Anwar. P.M. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar. P.M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Atipah. 2020. Strategi (BUMDes) Ciparasi Makmur Dalam Meningkatkan Pendapatan di Kabupaten Lebak Provinsi Banten. *International Journal Of Demos*, 1(1), 78–88.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Apriluana, Gladys., Khairiyati, Laily., Setyaningrum, Ratna. 2016. Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Lama Kerja, Pengetahuan, Sikap dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan Perilaku Penggunaan

- sAPD pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 3(3), 27-29.
- Bambang dan Riyanto. 2008. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Keempat. Cetakan Kedelapan. Yayasan Penerbit Gajah Mada. Yogyakarta.
- Bere.F.I, Pala. A, Bekun. S. 2022. *Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Mina Piul dalam Meningkatkan Taraf Perekonomian Masyarakat Desa Oetalus, Kecamatan Bikomi Selatan, Kabupaten Timor Tengah Utara* Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP Universitas Timor. 3(2), 1-14.
- Darmaileny. D , Adriani. Z , Fitriaty, 2022. Pengaruh Tata Kelola dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dimesiasi Perilaku Inovatif pada Badan Usaha Milik Desa Dalam Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat . *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi*. 3(6).
- Dewi dan Lestari. 2014. Upaya Meningkatkan Kemampuan Mengenal Lambang Bilangan Melalui Kegiatan Bermain Kartu Angka Pada Anak Kelompok A Di Tk Aba Jimbung I, Kalikotes, Klaten. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Pra Sekolah Dan Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitasnegeri Yogyakarta.
- Dharma, A. 2014. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Efa. G , Chandra. S, Saprida ,2022. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Studi Kasus Desa Ulak Kerbau Lama Kabupaten Ogan Ilir* Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah STEBIS IGM Palembang.
- Erni A ; Syamsul A ; Sutiyana F, 2021. *Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa : Desa Lelamo Kecamatan Kulisusu Utara Kabupaten Buton Utara* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo
- Fadillah. H. 2023. *Pengaruh Pertumbuhan Badan Usaha Milik Desa Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Bogor*. Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia. 2(1), 187-195.
- Faridah. A. H dan Romdana. 2024. *Analisis Kerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Desa. Desa Gelombang Kecamatan Semidang Alas Maras (SAM) Kabupaten Seluma*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu. 1(2), 133-147.
- Fentria, A. R., Anantanyu, S., & Lestari, E. 2021. Sikap Wanita Tani Terhadap Program P2I (Pekarangan Pangan Lestari) di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. 2(9).
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Siagian,

Handoko dalam Septawan dkk 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.

Hersey P., Kenneth B. 2004. *Manajemen Prilaku Organisasi, Memanfaatkan Sumber Daya Manusia*. Prentice Hall. New Jerse.

Ibnu, M., & Endaryanto, T. 2018. Penjelasan (explanation) *Mengenai Tingkat Keberhasilan Badan Usaha* <http://repository.lppm.unila.ac.id/10205/>

Indra. B. 2012. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Manajemen*. 4(2). 139-159.

Irianto, Y. 2013. *Isu-Isu Strategis*. Insan Cendika.

Iswantoro, C., & Anastasia, N. 2013. *Hubungan Demografi, Anggota Keluarga dan Situasi dalam Pengambilan Keputusan Pendanaan Pembelian Rumah Tinggal* Surabaya. Finesta. 1(2), 125-129.

Kartono, K. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Grafindo Persada. Jakarta.

Kapahang. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 2(4).

K. M. Mirah Meilinda Utami , N. M. D. Ariani Mayasari, 2021. *Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pengurus Bumdesa Se-Kecamatan Banjar* Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.

Lestari, S. 2021. Pengaruh kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Tingkat Kinerja Organisasi Badan Usaha Milik Desa (Studi Pada BUMDes Desa Sungai Sitolang). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 03(02), 292-293.

Liow, H., & Florence, P. 2018. *Implementasi Kebijakan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Di Desa Tondegesan Kecamatan Kawangkoan*. Kebijakan Publik, 1(3), 31.

Linda. P , Moh. G, 2023. *Pengaruh Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dan Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Desa Kendalbulur, Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung*. Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung.

- Listiana. I, Sumardjo, Sadono. D, Tjiptopranoto. P, 2018. Hubungan Kapasitas Penyuluh dengan Kepuasan Petani dalam Kegiatan Penyuluhan *Jurnal Penyuluhan*, September. 14(2). Institut Pertanian Bogor. Bogor
- Maesaroh. R, Mahrus. M, Yuliani. I. 2022. Pengaruh Strategi Pemasaran (Bauran Pemasaran 7P) Terhadap Kinerja Pemasaran Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Muara Badak. *BORNEO ISLAMIC FINANCE AND ECONOMICS JOURNAL*. 2(2).
- Makmur, Purwantoro, Aini. Y, Rahayu. H. C, Rahayu.R. 2023. *Strategi Meningkatkan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (Bumdesa) Melalui Pendekatan Entrepreneurial Marketing (Perspektif Literature Review)* Universitas Pasir Pengaraian. 7(1).
- Manullang, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- _____. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maryunani. 2008. *Pembangunan Bumdes dan Pemberdayaan Pemerintah Desa*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Muhammad. A. R., Iswadi. H., Hilmi, 2023. Analisis Implementasi Pengelolaan BUMDes terhadap Kinerja BUMDes dengan Kompetensi Pengelolaan BUMDes sebagai Variabel Moderating *Jurnal Akutansi Malikussaleh*. 2(3).
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Nugrahaningsih, P., Falikhatun, F., & Winarna, J. 2016. Optimalisasi Dana Desa Dengan Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Menuju Desa Mandiri. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(1), 37.
- Nurdiyanti R, H. 2021. Peranan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Desa Labuhan Haji Lombok Timur. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 1-9.
- Nitisemo, Alex. S, 2019. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi. F. E dan Zain. I., 2014. Klasifikasi Pengangguran Terbuka Menggunakan CART (Classification and Regression Tree) di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Sains dan Seni Pomits*. 3(1). Jurusan Statistika, FMIPA, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)

- Prayogi, Febrianto Dwi dan Haryono, Nadia Asandimitra. 2017. *Literasi Keuangan Pada Masyarakat Bangkalan Madura. Seminar Nasional Riset Inovatif 2017* ISBN: 978 602-6428-11-0. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Purwati. 2013. Pertumbuhan Bibit Karet (*Hevea brasiliensis* L.) Asal Okulasi pada Pemberian Bokashi dan Pupuk Organik Cair Bintang Kuda Laut, *Jurnal Agrifor* 12(1), Issn : 1412 – 6885
- Puspitasari.L, Gufron. M. 2023. Pengaruh Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dan Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Desa Kendalbulur, Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung . 2(8), 2064-2072.
- Rahmiati, 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Pt. Finansia Multi Finance di Kota Makassar: Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar.
- Raudah. S dan Maulana. M.A. 2023. *Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Kasus Pada Desa Danau Cermin, Desa Harusan, dan Desa Sungai Baring)* Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai. 16(2), 408-415.
- Riadi, M., 2016. Pertumbuhan Mikroorganisme. *Jurnal Bologi Tropika*. 1(3):1–47.
- Rusdi. M. ; Madaling., Said. S., 2021. Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Pengurus BUMDes;. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 18(02).
- Roza, S. D., Mardhiansyah, M., dan Darlis, V. V. 2018. Motivasi Pemanenan Kayu Rakyat Berdasarkan Kaarakteristik Petani Hutan Rakyat, *Jurnal Kehutanan* Universitas Riau.
- Sedarmayanti. 2011. *Building and Developing Leadership and Improving Performance to Achieve Success*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT: Refika Aditama
- Sembiring, D. br. 2018. Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Unika St. Thomas (JTIUST)*, 03(2), 108–118.
- Siegel, S. 1997. *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Sika. K , Hermanto , Susanto. A, 2022. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa*

- (BUMDes) Di Kecamatan Palibelo : Economic, Accounting, Management and Business, 5(4), 914-928.
- Sinarwati. N. K, Prayudi. M. K. 2021. Kinerja Badan Usaha Milik Desa dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 10(3), 505-515.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung
- Slamet M. 1991. *Kumpulan Bahan Bacaan Penyuluh Pertanian*. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Syahrani, I. 2016. *Kinerja Pelayanan Penyuluh Pertanian Di Balai Penyuluh Pertanian , Perikanan Dan Kabupaten Pinrang* Ida Syahrani Program Studi Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Supranto J. 2006. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan : Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. 300 Hlm.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT: Refika Aditama
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah. Pengaruh 371 *Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Timpe. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar. 2004. *Pengetahuan Sosial*. Erlangga. Jakarta.
- Wade, Carole dan Tavriss Carol. 2007. *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wardani, R. N. 2014. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.” : 1–113

Wardhana. I. D, Sinarwati. N. K, Yudiatmaja. F. 2023. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Se- Kecamatan Sukasada* Universitas Pendidikan Ganesha.

Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi* (Edisi 1-2). Rajawali Pers.