

Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kota Ambon

Arita Muhlisa*, G. M. Pentury, F. Leuhery

Universitas Pattimura Ambon

*Correspondence: aritamuhlisa8@gmail.com

ABSTRAK

Kota Ambon terdiri dari 30 desa dan 20 kelurahan, dimana sejak tahun 2018 terdapat 14 desa yang membentuk Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). BUMDes sebagai salah satu unit usaha di desa diharapkan mampu meningkatkan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi desa di Kota Ambon. Pada kenyataannya, salah satu permasalahan yang dihadapi BUMDes di Kota Ambon adalah belum optimal serta rendahnya kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai BUMDes Kota Ambon. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Analisis data dengan menggunakan analisa regresi linier dengan menggunakan software SPSS 26. Sampel yang digunakan adalah 40 pegawai yang berada di BUMDes Kota Ambon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Kota Ambon. Implikasi dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk perbaikan serta peningkatan kinerja pegawai BUMDes Kota Ambon.

Kata kunci : Disiplin; Kinerja Pegawai; Pelatihan; Pengawasan

ABSTRACT

Ambon City consists of 30 villages and 20 sub-districts. In 2018 there are 14 villages established Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). BUMDes is one of the business units in the village is expected to be able to increase community efforts in managing village potential in Ambon City. Reality, BUMDes in Ambon City has some issues, including insufficient and subpar of human resources. Based on these issues, the research aims to determine and analyze the influence of training, discipline and supervision on the performance of Ambon City BUMDes employees. The research method used is quantitative research. Data was obtained through interviews, observations and questionnaires. Data analysis using linear regression analysis using SPSS 26 software. The sample used was 40 employees in BUMDes, Ambon City. The research results show that training, discipline and supervision variables influence the performance of Ambon City BUMDes employees. It is hoped that the implications of this research will serve as material for consideration and evaluation to improve and enhance the performance of Ambon City BUMDes employees

Keywords : Discipline; Employee Performance; Training; Supervision

PENDAHULUAN

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan Pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah Negeri Kesatuan Republik Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, 2014). Dalam rangka untuk memperbaiki kualitas hidup dan mensejahterakan masyarakat, desa harus melakukan pembangunan baik untuk sumberdaya manusia maupun untuk infrastruktur desa (Ahmad et al., 2023; Teja, 2015). Menurut data Badan Pusat Statistik (2022) terdapat 83.794 desa di Indonesia dan lebih dari 9.000 desa termasuk kedalam kategori desa tertinggal (IDT). Data tersebut bersifat kontradiktif dengan konsep dan target ekonomi daerah dalam peningkatan dan perluasan kesejahteraan masyarakat terutama pada daerah perdesaan.

Upaya yang dapat dilakukan melalui pembangunan desa untuk meningkatkan dan mengembangkan nilai sosial, ekonomi dan budaya antara lain dengan membentuk suatu badan usaha yang beroperasi di tingkat desa. Hal tersebut sejalan dengan UU Nomor 6 Tahun 2014 yang mengatur

tentang pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sebagai organisasi atau lembaga bisnis atau badan usaha yang sebagian besar atau seluruh modalnya dimiliki oleh desa. Berdasarkan data BPS Kota Ambon (2023), Kota Ambon terdiri dari 5 kecamatan dengan 30 desa/negeri dan 20 kelurahan. Mengikuti anjuran UU Nomor 6 Tahun 2014, maka Pemerintah Kota Ambon menginginkan adanya pengelolaan dan pembentukan BUMDes di setiap kecamatan dan desa/negeri. Namun pada kenyataannya belum bisa memenuhi target yang diharapkan.

BUMDes pertama kali dibentuk di Kota Ambon pada tahun 2018, yang pada saat itu 14 desa/negeri berhasil membentuk BUMDes di masing-masing desa/negerinya. Saat kunjungan Presiden Jokowi ke Ambon tahun 2018 lewat Kementerian PDRT memberikan bantuan dana stimulan sebesar 50 juta rupiah kepada masing-masing 14 unit BUMDes tersebut. Plt. Kepala Dinas Pemberdayaan Peempuan, Perlindungan Anak, Masyarakat dan Desa (DP3AMD), Meggy Lekatompessy menjelaskan bahwa dengan adanya penyertaan modal tersebut diharapkan dapat mendorong terciptanya kerjasama antar desa, pengoptimalan aset-aset milik desa, dan juga peningkatan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi milik desa.

Peningkatan SDM sangat berkaitan erat hubungannya dengan kemampuan suatu desa dalam mengelola BUMDes sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, pelayanan, serta mampu menyelesaikan permasalahan BUMDes secara mandiri. Umumnya permasalahan yang dihadapi BUMDes saat ini adalah penduduk miskin yang ekstrim, ketergantungan terhadap bantuan dari Pemerintah Pusat, potensi dari sumber daya alam yang tidak dikelola secara optimal, Raja/Kepala Desa belum menjadi penggerak ekonomi, penyalahgunaan dana desa, jenis usaha yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, serta kualitas sumber daya manusia yang lemah (Effendi et al., 2022; Inapty et al., 2022; Wance, 2022). Berangkat dari permasalahan tersebut, dikaitkan dengan kondisi riil sementara, kemampuan sumber daya manusia di beberapa kecamatan di Kota Ambon dalam pelaksanaan tugasnya dalam pengelolaan dan pengembangan BUMDes masih kurang optimal. Dengan mengoptimalkan sumber daya manusia BUMDes, secara otomatis akan ada peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nantinya dapat meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PAD). Dari fenomena di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kota Ambon.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Responden penelitian adalah sebanyak 40 karyawan BUMDes di Kota Ambon. Jenis data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui metode penyebaran angket/kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat uji menggunakan SPSS IBM 21.

HASIL

Analisis dilakukan agar dapat mengetahui gambaran deksriptif dari jawaban responden terkait setiap variabel yang ada, diantaranya variabel pelatihan, disiplin, dan pengawasan.

Pelatihan (X1)

Berikut ini adalah uraian jawaban responden terkait dengan variabel pelatihan berdasarkan dengan gaya kinerja pegawai (Tabel 1).

Tabel 1. Variabel Pelatihan

Pernyataan Variabel Pelatihan		Nilai Mean
<i>a. Telling</i>		
1.	Pimpinan BUMDes Kota Ambon memberikan perintah untuk sebuah tugas yang dikerjakan pegawai secara jelas.	3.29
2.	Pimpinan BUMDes Kota Ambon memberitahu secara rinci bagaimana tugas harus dikerjakan.	4.15
3.	Pimpinan BUMDes Kota Ambon selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	4.10
<i>b. Selling</i>		

1.	Pimpinan BUMDes Kota Ambon selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpendapat demi pengembangan BUMDes.	3.40
2.	Pimpinan BUMDes Kota Ambon selalu memberikan dorongan kepada pegawai untuk berkembang.	4.10
3.	Pemimpin BUMDes Kota Ambon menetapkan tujuan yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan di BUMDes.	4.18
<i>c. Participating</i>		
1.	Pimpinan BUMDes Kota Ambon pernah meminta masukan dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan.	3.40
2.	Pimpinan BUMDes Kota Ambon turut dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi pegawai.	4.18
3.	Pimpinan BUMDes Kota Ambon melibatkan pegawai dalam proses pemecahan masalah BUMDes.	4.15
Total Nilai Mean		3.88

Untuk variabel Pelatihan dengan nilai mean terendah pada item pertanyaan no 1., indikator Telling "Pimpinan memberikan perintah untuk sebuah tugas yang dikerjakan pegawai secara jelas" dengan nilai mean sebesar (3,29) mengindikasikan bahwa para pegawai merasakan perintah yang diberikan kepada setiap pegawai masih belum rinci atau jelas. Hal ini dikarenakan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan atau beban tugas yang diberikan.

Untuk variabel pelatihan dengan nilai mean tertinggi pada item pertanyaan no 3., indikator Selling "Pemimpin BUMDes Kota Ambon telah menetapkan tujuan yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan di BUMDes" dengan nilai mean sebesar (4,18) mengindikasikan bahwa setiap memasuki minggu kerja yang baru pemimpin BUMDes Kota Ambon selalu mengadakan rapat bersama dengan Pegawai, agar menetapkan tujuan kerja pegawai tersusun dengan rapih dan jelas. Maka tujuan BUMDes Kota Ambon akan tercapai dengan maksimal bila dikerjakan sesuai dengan tujuan kerja yang sudah di tentukan sebelumnya.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, nilai mean pada variabel pelatihan adalah 3.88. Dari dasar interpretasi mean skor untuk pernyataan positif, nilai mean variabel pelatihan termasuk kategori baik yang artinya tingkat pelatihan yang dirasakan BUMDes Kota Ambon tergolong baik. Hasil analisa data variabel pelatihan adalah memiliki nilai t hitung sebesar 2,416 > dari nilai t tabel yakni 1,994, dan signifikan t 0,018 < 0,05, artinya variabel pelatihan menurut hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Kota Ambon. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dan Afroz (2018) dan Jumawan & Mora (2018) yang mencatat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai secara berkala maka akan meningkatkan keterampilan serta kemampuan teknis, hal tersebut berguna untuk meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan pengambilan keputusan. Selain itu, pegawai diberikan pelatihan agar memotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pelatihan dapat diberikan dengan beberapa metode mulai dari pelatihan di tempat kerja hingga pelatihan diluar tempat kerja, dan disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan dari pelatihan.

Disiplin (X2)

Berikut ini adalah hasil penelitian tentang variabel disiplin dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Variabel Disiplin

Pernyataan Variabel Disiplin		Nilai Mean
<i>a. Lingkungan Fisik</i>		
1.	Disiplin sangat memperlancar pekerjaan di BUMDes Kota Ambon.	4.02
2.	Fasilitas yang tersedia di BUMDes Kota Ambon.	3.39
3.	Disiplin yang bersih, rapi, sehat, aman menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.	4.00
<i>b. Lingkungan Non Fisik</i>		
1.	Pimpinan selalu memberi perhatian kepada pegawai pada saat melakukan tugas.	3.50
2.	Tercipta kerjasama yang harmonis di dalam bekerja.	3.58
3.	Komunikasi yang terjalin di BUMDes Kota Ambon sangat menunjang pelaksanaan pekerjaan.	4.18
Total Nilai Mean		3.77

Untuk variabel disiplin dengan nilai mean terendah pada item pertanyaan no 2 pada indikator lingkungan fisik “Fasilitas yang tersedia di kampus menunjang pelaksanaan pekerjaan” dengan nilai mean sebesar (3,39) mengindikasikan bahwa fasilitas pada lingkup BUMDes Kota Ambon masih belum lengkap dan belum sesuai untuk menunjang kerja pegawainya. Hal ini dikarenakan belum adanya anggaran penunjang pengadaan dan pembelian inventaris demi berjalannya kegiatan operasionalnya, sehingga pihak pemimpin BUMDes Kota Ambon menggunakan fasilitas seadanya selama menjalankan pekerjaan.

Untuk variabel disiplin dengan nilai mean tertinggi pada item pertanyaan no 3 pada indikator lingkungan non fisik “Komunikasi yang terjalin di kampus sangat menunjang pelaksanaan pekerjaan” dengan nilai mean sebesar (4,18) mengindikasikan bahwa komunikasi pada lingkup BUMDes Kota Ambon sangat terjalin secara harmonis. Hal ini dikarenakan jika komunikasi yang terjalin dengan baik dan harmonis maka akan menunjang pelaksanaan pekerjaan pada setiap lini kerja seperti, sesama pemimpin BUMDes Kota Ambon atau sesama pegawai kerja.

Berdasarkan Tabel 2, nilai rata-rata pada variabel disiplin sebesar 3.77. Dari dasar interpretasi mean skor untuk pernyataan positif, nilai mean variabel disiplin terbilang baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat lingkungan kerja yang dirasakan pegawai BUMDes Kota Ambon tergolong baik. Hasil analisa data variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung adalah sebesar $6,000 >$ dari nilai t tabel adalah 1,994, dan signifikan $t 0,000 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Kota Ambon. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iptian et. al. (2020) dan Surajiyo et al. (2021), yakni disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan tidak terlepas dari kesadaran pada masing-masing individu. Karyawan yang memiliki kesadaran akan disiplin kerja maka akan menaati peraturan seperti ketepatan waktu saat menyelesaikan tugas. Efektifitas pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Pengawasan (X3)

Berikut adalah penjabaran hasil penelitian terkait peningkatan kinerja berdasarkan pada variabel pengawasan, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Variabel Pengawasan

	Pernyataan Variabel Pengawasan	Nilai Mean
a.	Komitmen Afektif	
	1. Saya sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di BUMDes Kota Ambon tempat saya mengabdikan.	4.00
	2. Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap BUMDes Kota Ambon ini.	3.84
	3. BUMDes Kota Ambon ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	3.55
b.	Komitmen Normatif	
	1. Loyalitas adalah penting bagi saya di dalam menjalankan pekerjaan.	4.04
	2. Kesetiaan dalam mengabdikan menjadi keharusan bagi saya dalam bekerja.	3.80
	3. Saya merasa bertanggungjawab di dalam pekerjaan di BUMDes Kota Ambon tempat saya bekerja.	3.85
	Total Nilai Mean	3.84

Berdasarkan tabel di atas, nilai mean pada variabel pengawasan sebesar 3.84. Dari dasar interpretasi mean skor untuk pernyataan positif, nilai mean variabel pengawasan terbilang baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat Komitmen Organisasi yang dirasakan oleh BUMDes Kota Ambon tergolong baik.

Untuk variabel pengawasan dengan nilai mean terendah pada item pertanyaan no 3 pada indikator komitmen afektif “BUMDes Kota Ambon memiliki arti yang sangat besar bagi saya” dengan nilai mean sebesar (3,55) mengindikasikan bahwa para pegawai merasakan jika BUMDes tidak terlalu berarti bagi mereka. Hal ini dikarenakan kurang adanya fasilitas penunjang dan rasa memiliki sehingga pegawai BUMDes menganggap bahwa keberadaan BUMDes tidak terlalu berarti bagi mereka.

Untuk variabel pengawasan dengan nilai mean tertinggi pada item pertanyaan no 1 pada indikator komitmen normatif “Loyalitas adalah penting bagi saya di dalam menjalankan pekerjaan” dengan nilai mean sebesar (4.04) mengindikasikan bahwa loyalitas pegawai dan pada lingkup

BUMDes Kota Ambon sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa sekalipun fasilitas penunjang yang kurang serta sarana pendukung, tetapi para pegawai dan pemimpin BUMDes Kota Ambon tetap setia bekerja.

Hasil analisa data variabel pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar 2,089 > dari nilai t tabel 1,994, dan signifikan t 0,040 < 0,05, artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Kota Ambon. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Ruslan & Kurbani (2020) dan Rulandari (2017), menyebutkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah (a) variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes Kota Ambon, (b) variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes Kota Ambon, dan (c) variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes Kota Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance-A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economics and Business*, 4(1), 111–124. <http://www.refaad.com>
- Ahmad, H., Rajab, A., & Malik, M. M. (2023). Peran pemerintah desa dalam meningkatkan pembangunan ekonomi dan infrastruktur. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(3), 689–701. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/13670>
- Badan Pusat Statistik [BPS]. (2022). *Jumlah Desa/Kelurahan Menurut Provinsi, 2022*. https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data_pub/0000/api_pub/bEVXU252SU9hTjBxWEU3Z2NpS1ZPQT09/da_02/1
- BPS Kota Ambon. (2023). *Statistik Daerah Kota Ambon*. <https://ambonkota.bps.go.id/publikasi.html>
- Effendi, M., Rambe, M. T., Ritonga, R. A., & Sitio, R. (2022). Strategi Inovasi Bumdes Meningkatkan Potensi dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 6(1), 61–67. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v6i1.11479>
- Inapty, B. A., Fikri, M. A., & Waskito, I. (2022). Identifikasi Permasalahan BUMdes di Desa - Desa di Kecamatan Gunung Sari Kabupaen Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 8(1), 56–64. <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v8i1.308>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Jumawan, & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, (2014). <https://doi.org/10.1145/2904081.2904088>
- Rulandari, N. (2017). The effect of supervision and professionalism on staff performance at the office of social affairs in East Jakarta administrative city. *International Journal of Humanities and Social Science*, 7(2), 184–192. https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_7_No_2_February_2017/25.pdf
- Ruslan, & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 94–111.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Surajiyo, Suwarno, Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>
- Teja, M. (2015). Pembangunan untuk Kesejahteraan Masyarakat di Kawasan Pesisir. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 63–76. <https://doi.org/10.1515/9783110915655-023>
- Wance, M. (2022). Analisis Permasalahan Pemerintahan, Pengembangan Bumdes, Kemiskinan Masyarakat desa dan Solusi yang ditawarkan Melalui Edukasi Kepada Masyarakat dan Praktek

Arita Muhlisa et al., *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kota Ambon*

Kuliah Lapangan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 2(5), 230–238. <https://doi.org/10.59818/jpm.v2i5.284>