

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai BUMDes Di Kecamatan Tempurejo

Celvin Noval Ajie Prassty^{1*}, Nursaid², Pawestri Winahyu³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ¹celvinoval@gmail.com, ²nursaid@unmuhjember.ac.id ³pawestri@unmuhjember.ac.id

Diterima: Agustus 2026 | Disetujui: September 2026 | Dipublikasikan: Desember 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kualitas sumber daya manusia dan kompetensi dalam mendukung keberhasilan pengelolaan BUMDes sebagai salah satu instrumen pengembangan ekonomi desa. Permasalahan yang ditemukan menunjukkan adanya perbedaan kemampuan pengelola BUMDes dalam aspek administrasi, keuangan, dan pengembangan usaha yang berdampak pada variasi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo sebanyak 44 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ($t=3,471; p=0,001$). Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ($t=4,188; 0,000$). Secara simultan, pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo ($F=35,480; p=0,000$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variable pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi menjelaskan variasi kinerja pegawai adalah sebesar 63,4% ($R^2=0,634$). Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini..

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kompetensi; Kinerja Pegawai; BUMDes

Abstract

This study aims to analyze the influence of human resource development and competence on improving the performance of BUMDes employees in Tempurejo District. The background of this study is based on the importance of human resource quality and competence in supporting the success of BUMDes management as an instrument for village economic development. The problems found indicate differences in the capabilities of BUMDes managers in administrative, financial, and business development aspects, which impact variations in employee performance. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The population in this study consisted of all BUMDes employees in Tempurejo District, totaling 44 respondents, with the sampling technique using saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS. The results of the study show that human resource development has a positive and significant effect on improving employee performance ($t=3,471; p=0.001$). Competency also has a positive and significant effect on improving employee performance ($t=4.188; 0.000$). Simultaneously, the development of human resources and competencies has a positive and significant effect on improving the performance of BUMDes employees in Tempurejo District ($F=35,480; p=0.000$). The value of the determination coefficient shows that the contribution of the variable human resource development and competence explaining the variation in employee performance is 63.4% ($R^2=0.634$). While the remaining 36.6% was influenced by other variables outside of this study

Keywords: Human Resoeruce Development; Competence; Employe Performance; BUMDes

PENDAHULUAN

Bumdes merupakan suatu instrumen badan usaha milik desa yang sangat strategis yang ditujukan guna meningkatkan kemandirian perekonomian suatu desa dengan memanfaatkan potensi lokal dan memanfaatkan penyertaan modal (Jepri et al., 2019). Program ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Desa yang memberikan kewenangan kepada desa untuk mengelola potensi ekonomi melalui badan usaha desa. Berdasarkan data Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT), jumlah BUMDes di Indonesia setiap tahun terus mengalami peningkatan dan sudah mencapai puluhan ribu unit yang tersebar di berbagai wilayah desa di Indonesia. Berdasarkan data informasi yang diperoleh dari Kemendes PDTT per April 2026, terdapat 73.076 unit BUMDes yang tersebar diseluruh Indonesia. Hadirnya BUMDes sendiri diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan usaha yang produktif, meningkatnya pendapatan desa dan kesempatan kerja lebih luas bagi masyarakat sekitar. Tetapi, keberhasilan dari BUMDes tidak semata-merta dihitung dari banyaknya modal, melainkan bergantung dengan kualitas pengelolaan dan sumber daya manusia. Meskipun jumlah BUMDes terus meningkat tidak semua BUMDes berkembang secara optimal, Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sebagian BUMDes masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya manajemen usaha, serta kurangnya kompetensi pengelola dalam mengelola unit usaha desa. Kondisi ini menyebabkan kinerja BUMDes di berbagai daerah masih belum merata.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu umumnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja. Beberapa sebagian penelitian masih dilakukan pada sektor usaha perusahaan maupun instansi pemerintah sehingga penelitian pada konteks BUMDes masih terbatas. Menurut Hasibuan (2017:69), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif. Sedangkan Kompetensi merupakan keahlian yang di gunakan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas kemampuan serta pengetahuan dan di dukung oleh perilaku kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut (Asmini et al., 2022). Selanjutnya, Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan pihak Kecamatan Tempurejo, Diketahui bahwa wilayah Kecamatan Tempurejo memiliki delapan BUMDes yang tersebar di tiap-tiap unit usaha dan memiliki total mencapai 44 pegawai yang tersebar di tiap-tiap unit usaha milik desa, Usaha-usaha yang tersebar di setiap BUMDes berbeda-beda sesuai dengan potensi yang di miliki desa tersebut. Macam-macam usaha BUMDes yang tersebar di berbagai unit usaha berbasis potensi lokal seperti: depo air bersih, peternakan ayam petelur, pertanian jagung, koperasi simpan pinjam, serta unit untuk ketahanan pangan berupa ternak sapi dan domba. Dan dari hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa kondisi sumber daya manusia pengelola BUMDes di setiap desa di Kecamatan-Tempurejo sangat beragam. Terdapat BUMDes yang kuat dalam hal operasional lapangan, namun lemah di bidang pengelolaan keuangan dan administrasi, begitu juga sebaliknya ada yang kuat dalam hal keuangan administratif tetapi lemah dan kurang berkembang dalam hal inovasi usaha. Perbedaan inilah yang menyebabkan tingkat kinerja dan profesionalisme antar BUMDes tidak seragam.

Meskipun jumlah BUMDes terus meningkat, tidak semua BUMDes berkembang secara optimal. Secara regional, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jawa Timur mencatat bahwa mayoritas BUMDes masih menghadapi kendala serius dalam akuntabilitas dan digitalisasi tata kelola keuangan. Fenomena kesenjangan kompetensi ini yang menyebabkan terlihatnya kompetensi yang belum optimal dan pemanfaatan dana program pelatihan yang telah dikucurkan oleh DPMD maupun pihak Kecamatan. Meskipun pelatihan penyusunan proposal dan tata kelola keuangan telah diberikan, pada kenyataannya pihak Kecamatan Tempurejo masih menerapkan pencatatan dengan sistem administrasi secara manual dan belum mengadopsi sistem pelaporan digital. Kondisi tersebut secara tidak langsung memberikan penurunan performa usaha di lapangan. Kurangnya inovasi dan kelemahan materal ini yang mengakibatkan beberapa unit usaha berbasis potensi lokal seperti depo air minum, peternak ayam petelur mengalami stagnasi omset. Hambatan riil inilah yang melatarbelakangi pentingnya analisis mendalam mengenai tingkat profesionalisme pengelola BUMDes di wilayah tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dipahami bahwa variasi kemampuan sumber daya manusia, belum adanya standar kompetensi yang seragam, serta keterbatasan pendampingan pengembangan kapasitas berpotensi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji secara empiris sejauh mana pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan model analisis regresi linear berganda. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi pegawai badan usaha milik desa yang terdiri dari 44 pegawai yang tersebar di tiap-tiap unit desa digunakan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini karena jumlahnya yang relatif terbatas. Di Desa Tempurejo, Sidodadi, Wonoasri, dan Curahngongko terdapat 6 pegawai di masing-masing BUMDes desa tersebut dan di Desa Pondokrejo, Curahtakir, Sanenrejo, Andongrejo terdapat sebanyak 5 pegawai yang berada di BUMDes desa tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) melalui beberapa tahapan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, (uji t), (uji f), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL

Karakteristik Responden

Bagian ini menjelaskan karakteristik responden yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden disajikan berdasarkan beberapa aspek seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo.

Tabel 1 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	38	86,4
2	Perempuan	6	13,6
	Jumlah	44	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan BUMDes di Kecamatan Tempurejo lebih banyak didominasi oleh pegawai laki-laki, yang mencerminkan keterlibatan tenaga kerja laki-laki lebih besar dalam aktivitas operasional BUMDes.

Tabel 2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17 – 25 tahun	13	29,5
2	26 – 35 tahun	19	43,2
3	36 – 45 tahun	8	18,2
4	> 45 tahun	4	9,1
	Jumlah	44	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 2 data usia responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo didominasi oleh individu yang masih memiliki kemampuan kerja yang optimal, sehingga diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif.

Analisi Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		Rhitung	Rtabel 5%	
Pengembangan SDM				
1	Item1	0.827	0,304	Valid
2	Item2	0.731	0,304	Valid
3	Item3	0.596	0,304	Valid
4	Item4	0.743	0,304	Valid
5	Item5	0.837	0,304	Valid
6	Item6	0.741	0,304	Valid
7	Item7	0.784	0,304	Valid
8	Item8	0.749	0,304	Valid
9	Item9	0.682	0,304	Valid
10	Item10	0.752	0,304	Valid
Kompetensi				
1	Item1	0.755	0,304	Valid
2	Item2	0.756	0,304	Valid
3	Item3	0.792	0,304	Valid
4	Item4	0.701	0,304	Valid
5	Item5	0.700	0,304	Valid
6	Item6	0.754	0,304	Valid
7	Item7	0.685	0,304	Valid
8	Item8	0.758	0,304	Valid
9	Item9	0.770	0,304	Valid
10	Item10	0.753	0,304	Valid
Peningkatan Kinerja Pegawai				
1	Item1	0.734	0,304	Valid
2	Item2	0.765	0,304	Valid
3	Item3	0.649	0,304	Valid

4	Item4	0.695	0,304	<i>Valid</i>
5	Item5	0.648	0,304	<i>Valid</i>
6	Item6	0.627	0,304	<i>Valid</i>
7	Item7	0.660	0,304	<i>Valid</i>
8	Item8	0.672	0,304	<i>Valid</i>
9	Item9	0.680	0,304	<i>Valid</i>
10	Item10	0.730	0,304	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah dengan spss, 2026

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan SDM, Kompetensi, dan Peningkatan Kinerja Pegawai dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sehingga layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0.909	>0,60	<i>Reliable</i>
Kompetensi (X_2)	0.908	>0,60	<i>Reliable</i>
Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)	0.873	>0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam mengumpulkan data penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39356123
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.083
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.173
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen. Model dinyatakan bebas multikolinieritas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 6 Hasil Uji Multikoneritas

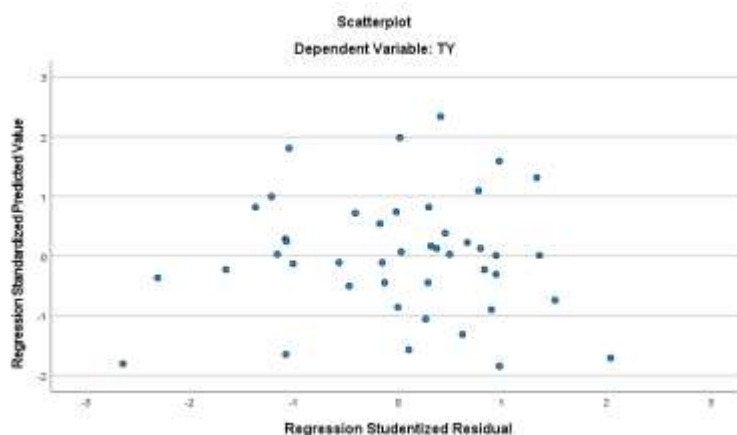
Variabel	Sig.	Collinearity		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
Pengembangan SDM (X ₁)	0.001	0.657	1.522	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X ₂)	0.000	0.657	1.522	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM dan Kompetensi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,657 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,522 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 hasil scatterplot, titik-titik penyebaran terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi kesamaan varians residual telah terpenuhi.

Analisi Regresi Linier Berganda

Bagian ini menjelaskan hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan serta arah pengaruh antar variabel penelitian.

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
Constant	8.026	3.900
Pengembangan SDM (X ₁)	0.373	0.108
Kompetensi (X ₂)	0.435	0.104

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.026 + 0,373X_1 + 0,435X_2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 8,026 menunjukkan bahwa apabila variabel Pengembangan SDM (X₁) dan Kompetensi (X₂) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 8,026. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar meskipun tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel independen dalam penelitian.

2. Koefisien regresi variabel pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan SDM sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,373 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi (X_2) tetap atau konstan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan, maka semakin tinggi peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,435 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,435 satuan, dengan asumsi variabel pengembangan SDM (X_1) tetap atau konstan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula peningkatan kinerja pegawai yang dihasilkan.

Uji Hipotesis

Bagian ini memaparkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengembangan SDM dan kompetensi berpengaruh secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel.

Tabel 8 Uji t

Variabel	Sig.	Thitung	Ttabel	Keterangan
Pengembangan SDM (X_1)	0.001	3.471	2.019	Signifikan
Kompetensi (X_2)	0.000	4.188	2.019	Signifikan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan SDM memiliki nilai t hitung sebesar 3,471 dengan signifikansi 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari t tabel 2,019, sehingga Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,188 dengan signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari t tabel 2,019, sehingga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel.

Tabel 9 Uji F

Variabel	Sig.	Fhitung	Ftabel
X_1 dan X_2	0.000	35.480	3.226

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 9 hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 35,480 dengan signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari F tabel 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Bagian ini menjelaskan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel pengembangan SDM dan kompetensi dalam menjelaskan variasi peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo.

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796	0.634	0.616	2.451

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,634 yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM dan kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi peningkatan kinerja pegawai sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di BUMDes Kecamatan Tempurejo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik proses pengembangan SDM yang dilakukan oleh organisasi, maka semakin meningkat pula kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan SDM yang dimaksud mencakup pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan pengembangan kemampuan yang secara langsung mampu meningkatkan kualitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Dalam konteks pengelolaan BUMDes di Kecamatan Tempurejo, pengembangan SDM menjadi aspek yang sangat penting mengingat karakteristik unit usaha yang beragam dan berbasis potensi lokal, seperti peternakan, pertanian, simpan pinjam, ritel, hingga unit jasa. Setiap jenis usaha membutuhkan kemampuan yang berbeda, baik dari sisi pengelolaan operasional, administrasi, maupun perencanaan usaha. Dengan adanya program pengembangan SDM yang terarah, pegawai BUMDes dapat memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan dan tantangan usaha yang dihadapi.

Berdasarkan kondisi lapangan, diketahui bahwa pelatihan yang selama ini diberikan kepada pengelola BUMDes di Kecamatan Tempurejo lebih banyak berfokus pada pengelolaan keuangan, penyusunan proposal usaha, dan legalitas badan hukum. Program tersebut secara tidak langsung membantu pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM yang telah dilakukan memiliki kontribusi nyata dalam mendukung kelancaran operasional BUMDes. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang belum mendapatkan kesempatan pengembangan secara merata, sehingga kualitas kerja antar BUMDes masih belum sepenuhnya seimbang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Teori ini menegaskan bahwa pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, teori *Resource Based View* (RBV) yang dikemukakan Barney (1991) juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan organisasi apabila dikelola dengan baik. Dalam penelitian ini, pengembangan SDM menjadi salah satu bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya internal BUMDes.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2021), La'bi dkk. (2024), dan Nurlaila (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa pengembangan SDM merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian target organisasi. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BUMDes di Kecamatan Tempurejo perlu lebih konsisten dalam melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Program pelatihan sebaiknya tidak hanya berfokus pada administrasi dan keuangan, tetapi juga mencakup inovasi usaha, strategi pemasaran, pengembangan jaringan usaha, serta pemanfaatan teknologi digital. Dengan demikian, pegawai BUMDes dapat memiliki kapasitas kerja yang lebih luas dan lebih siap menghadapi dinamika perkembangan usaha desa.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas hasil kerja pegawai. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menjalankan tugasnya secara tepat, efektif, dan sesuai dengan target organisasi yang telah ditetapkan. Kompetensi dalam penelitian ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Ketiga komponen tersebut memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai, khususnya dalam pengelolaan BUMDes yang memiliki tanggung jawab besar terhadap pengelolaan modal desa dan pengembangan usaha masyarakat. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik akan lebih mudah memahami prosedur kerja, pegawai dengan keterampilan yang memadai akan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, sedangkan sikap kerja yang baik akan mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja.

Fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi pengelola BUMDes di Kecamatan Tempurejo masih cukup beragam. Terdapat pegawai yang unggul dalam operasional lapangan tetapi lemah dalam administrasi dan pencatatan keuangan, begitu pula sebaliknya. Ketidakseimbangan kompetensi ini menjadi salah satu penyebab adanya perbedaan tingkat kinerja antar BUMDes. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi menjadi elemen penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Edison et al. (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan kinerja unggul. Artinya, pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan kompetensi rendah.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Irmayanti dan Suarmanayasa (2020), Azwina dan Aulia (2021), Yusuf dkk. (2024), dan Surahmah dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Konsistensi hasil ini memperkuat bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kompetensi pegawai melalui pembinaan yang lebih spesifik sesuai bidang usaha masing-masing BUMDes. Pemerintah desa dan kecamatan perlu menyusun standar kompetensi minimal bagi pengelola BUMDes agar kualitas kerja lebih seragam dan profesional. Dengan adanya standar tersebut, proses rekrutmen dan pengembangan pegawai dapat dilakukan secara lebih terarah.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling mendukung dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Pengembangan SDM memberikan proses peningkatan kapasitas, sedangkan kompetensi menjadi hasil nyata dari proses pengembangan tersebut. Dalam praktiknya, pengembangan SDM dan kompetensi merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan. Pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja akan menghasilkan peningkatan kompetensi pegawai, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Ketika kompetensi meningkat, maka pegawai akan lebih mudah menjalankan tugas dengan efektif, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Kondisi di BUMDes Kecamatan Tempurejo menunjukkan bahwa unit usaha yang beragam membutuhkan pengelola yang memiliki kualitas SDM yang baik dan kompetensi yang sesuai. Tanpa adanya pengembangan SDM yang berkelanjutan, pegawai akan kesulitan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan usaha. Begitu pula tanpa kompetensi yang memadai, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas secara maksimal. Oleh karena itu, kedua faktor ini menjadi pondasi utama dalam mendukung keberhasilan operasional BUMDes. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Resource Based View* (RBV) yang menjelaskan bahwa keunggulan organisasi ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya internal secara efektif. Pengembangan SDM dan kompetensi merupakan bentuk penguatan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Semakin baik organisasi mengembangkan dan memanfaatkan kualitas pegawainya, maka semakin tinggi peluang organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Surahmah dkk. (2025) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dilakukan melalui salah satu faktor saja, tetapi harus dilakukan secara terpadu agar hasil yang diperoleh lebih maksimal. Implikasi dari penelitian ini adalah BUMDes di Kecamatan Tempurejo perlu menyusun strategi pengembangan pegawai yang terintegrasi, mulai dari peningkatan kapasitas melalui pelatihan rutin, evaluasi kompetensi secara berkala, hingga pembentukan sistem kerja yang mendukung pengembangan kemampuan pegawai. Dengan strategi yang terstruktur, BUMDes akan mampu meningkatkan profesionalisme pengelola, memperkuat keberlanjutan usaha desa, serta meningkatkan kontribusi ekonomi bagi masyarakat desa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan SDM yang dilakukan, seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kemampuan, maka semakin meningkat pula kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki pegawai sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
3. Pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Artinya, kedua variabel

tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan BUMDes.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi BUMDes

BUMDes di Kecamatan Tempurejo diharapkan dapat lebih meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui pelatihan rutin, peningkatan keterampilan teknis, dan pembinaan kompetensi sesuai bidang usaha masing-masing. Hal ini penting untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dan mendukung keberlangsungan usaha desa.

2. Bagi Pemerintah Desa

Pemerintah desa diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih optimal dalam bentuk kebijakan, fasilitas pelatihan, dan pendampingan kepada pengelola BUMDes. Selain itu, pemerintah desa juga perlu memperhatikan proses rekrutmen pegawai agar lebih mempertimbangkan kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, A. N. (2025). *Peningkatan Kapasitas Pengelola Bumdes Bangkit Desa Srivulan Melalui Pelatihan Penyusunan Dan Analisis Laporan Keuangan*, Jurnal Pengabdian Masyarakat 3(4), 654–661.
- Amanda, R., & Haykal, M. (2023). *Analisis Implementasi Pengelolaan Bumdes Terhadap Kinerja Bumdes Dengan Kompetensi Pengelolaan Bumdes Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akutansi, 8(2), 443–458. <https://doi.org/10.29103/Jam.V>
- Artha, U. P. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(2), 14–23.
- Aulia, F. D. (2021). *Kinerja Karyawan Pada Pt . Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan*. 1.
- Aulia, S. K. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengawai Pengelola Keuangan : Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi , Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi*. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 1(2), 89-102
- Barney, J. (1991). *Firm Resources And Sustained Competitive Advantage*. Journal Of Management, 17(1), 99–120.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachrurazi, F., Rinaldi, K., Jenita, J., Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Konsep*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fauli, H., Aprilia, J., & Matiin, N. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 5942, 364–374.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Manajemen, 3(6), 657–666.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Irmayanti, P. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 2(1), 111–119.

- Islam, U., & Sumatera, N. (2022). *Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*. 21, 128–138. <https://doi.org/10.17467/Mk.V21i2.935>
- Jepri, A., Studi, P., Publik, A., Tunggadewi, U. T., Ekonomi, K., & Desa, P. (2019). *Strategi Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Upaya Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Melalui Bumdes Program Pasar Desa*. Jurnal Ekonomi, 8(4), 303–310.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2017. *Mengoptimalkan Peran Kecamatan Dalam Mengawasi Pengelolaan Keuangan Desa*. Jakarta: Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan.
- Khumaira, L. A., Muhid, A., Islam, U., Sunan, N., & Surabaya, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan*. Psikologis Karyawan 7(Februari), 21–31.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Neliwati. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktek)*. Medan: Cv. Widya Puspita.
- Nomor, V., Rahma, A., Alam, N., & Putri, A. (2022). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Area Soppeng*. Jurnal Manajemen 5(April), 17–24.
- Nurcholis, Hanif. 2011. *Pertumbuhan Dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta: Erlangga.
- Nurlaila, L. A. (2024). *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (Ritmik) Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 62–72.
- Of, T. (2014). *Tebnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif*. 1(September), 86–100.
- Provincial, S., & Office, T. (2024). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Manajemen, 2(1), 93–96. <https://doi.org/10.56326/Jebd.V2i1.2985>
- Rivai, Veithzal Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sagita, C. A. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Sebagai Primary Investment Dalam Kesuksesan Organisasi*. Jurnal Manajemen 1(5), 213–218.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihotang, Hotmaulina. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Uki Press.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. 1993. *Competence At Work: Models For Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Surahmah, D., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Manajemen, 10(2), 113–123.
- Susanda, I. (2025). *Analisis Kompetensi Dan Standar Profesional Auditor Syariah Dalam Meningkatkan Kualitas Audit : Tinjauan Literatur*. Jurnal Manajemen 2(5).
- Triansyah, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 1(1), 11–20.
- Wibowo, A. S., Pemasarakatan, P. I., Manusia, S., & Pemasarakatan, L. (2021). *The Graduate Program Of Universitas Galuh Master Of Management Studies Program Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii A*. Jurnal Manajemen 5(3).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi Dan Motivasi , (Literature Review Msdm)*. Jurnal Manajemen, 1(1), 1–14.