

PEMBERDAYAAN DAN KINERJA PENGURUS BADAN USAHA MILIK DESA KECAMATAN MEGAMENDUNG KABUPATEN BOGOR

Herman dan Sri Hartini
Universitas Pakuan, Bogor
Email: herman_fhz@yahoo.co.id

KETERANGAN ARTIKEL

Riwayat Artikel
Diterima: 1 Mei 2019
Direvisi: 1 Juni 2019
Disetujui: 31 Juni 2019

Klasifikasi JEL

O1, O18, P25

Keywords: Employee
Empowerment, Employee
Performance, BUM Desa

Kata Kunci : Pemberdayaan
Karyawan, Kinerja Karyawan,
BUM Desa

ABSTRACT

This study aims to describe employee empowerment both in total and dimension, describe employee performance in both total and dimension, and the relationship of empowerment to the performance of the administrators of Village Owned Enterprises (BUM Desa) in Megamendung District, Bogor Regency. This research was designed using quantitative descriptive research. The subject of this research is the management of the Village-Owned Enterprises (BUM Desa) sub-district of Megamendung, Bogor Regency as many as 23 people, while the object is the empowerment and performance of employees. Data were collected using a questionnaire. Data were analyzed descriptively and correlatively using SPSS 23. The results showed that there were a relationship between empowerment and employee performance. There is a very strong relationship between empowerment and performance among BUM Desa employees in Megamendung, Bogor Regency. The implications of this research can be an important input for BUM Desa administrators to increase employee involvement in order to improve the performance of BUM Desa administrators in Megamendung District so that they can achieve high competitiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pemberdayaan karyawan baik secara total maupun per dimensi, mendeskripsikan kinerja karyawan baik secara total maupun per dimensi, dan hubungan pemberdayaan dengan kinerja pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor sebanyak 23 orang, sedangkan objeknya adalah pemberdayaan dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis secara deskriptif dan korelatif dengan menggunakan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai dan terdapat hubungan sangat kuat antara pemberdayaan dengan kinerja Pegawai BUM Desa Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi masukan penting bagi pengurus BUM Desa untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pengurus BUM Desa di Kecamatan Megamendung sehingga dapat memiliki daya saing tinggi.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan, pada tahun 2017 telah terjadi kenaikan jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10.000 orang menjadi 7,04 juta orang atau dengan persentase sekitar 5,5 persen pada Agustus 2017 dari Februari 2017 sebesar 7,03 juta orang dengan persentase sekitar 5,33 persen. Kepala BPS Kecuk Suhariyanto mengatakan, penambahan jumlah pengangguran tersebut disebabkan oleh peningkatan jumlah angkatan kerja di Indonesia dan maraknya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang masuk ke Indonesia (Julianto, 2017). Jumlah penduduk yang besar, apabila tidak diikuti dengan kualitas yang baik hanya akan menjadi beban pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satunya bisa dengan menciptakan lapangan kerja yang menyerap tenaga kerja agar mampu mengurangi angka pengangguran di Indonesia dengan memanfaatkan sumber daya lokal yang ada. BUM Desa sebagai salah satu usaha yang dimiliki desa dapat menjadi salah satu solusi masalah tenaga kerja ini.

BUM Desa merupakan suatu badan usaha yang mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan dengan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada di desa dan hasil dari keuntungannya digunakan untuk pembangunan serta peningkatan kesejahteraan masyarakat desa.

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 pada Bab X Pasal 87 mengenai semangat yang melandasi pendirian dan pengelolaan BUM Desa menyatakan bahwa desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa atau yang disebut BUM Desa yang dikelola dengan semangat kekeluargaan dan kegotongroyongan. BUM Desa dapat menjalankan usaha di bidang ekonomi atau pelayanan umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kabupaten Bogor sebagai salah satu wilayah di Provinsi Jawa Barat yang memiliki jumlah desa/kelurahan terbanyak kedua setelah Kabupaten Garut yaitu sebanyak 434 desa (BPS Provinsi Jawa Barat, 2014). Dari 434 desa/kelurahan tersebut 416 berstatus sebagai desa. Seluruh desa yang ada di Kabupaten Bogor dituntut untuk dapat mengembangkan BUM Desa. Program ini dinilai penting agar semakin mewujudkan kemandirian desa. Hal ini sesuai dengan harapan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor yang meminta seluruh desa segera mengembangkan BUM Desa. Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor juga tidak ingin BUM Desa yang dibuat hanya asal terbentuk. BUM Desa diminta untuk melakukan inovasi dan kreatif untuk mengangkat potensi yang ada di desa. Berikut data jumlah BUM Desa yang ada di Kabupaten Bogor:

Tabel 1. Data BUM Des Di Kabupaten Bogor Tahun 2016 – 2018

Tahun	Jumlah Desa	Jumlah BUMDesa	Aktif	Nonaktif	Kategori			
					Dasar	Berkembang	Maju	Mandiri
2016	417	201	98	103	190	10	1	-
2017	417	249	127	122	238	10	1	-
2018	417	275	135	135	263	10	2	-

Sumber Data: DPMD Kabupaten Bogor

Berdasarkan data tersebut, di Kabupaten Bogor ditemukan bahwa dari 416 desa baru 275 desa yang memiliki BUM Desa. Dari 275 desa yang telah memiliki BUM Desa

hanya dua desa yang memiliki kategori maju, sepuluh desa kategori berkembang dan 263 desa kategori dasar. Artinya, masih sangat banyak desa yang belum memiliki BUM Desa.

Meskipun BUM Desa itu ada, kinerjanya masih belum memuaskan. Keberadaan BUM Desa ini sangat penting agar ekonomi di desa tersebut dapat berkembang dan mandiri. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) mengatakan bahwa dalam UU No. 6 Tahun 2014 tentang Penggunaan Dana Desa sekarang itu sudah berjalan tiga tahun, tetapi penggunaannya oleh desa-desa di Kabupaten Bogor lebih terfokus pada fisik, sedangkan untuk pemberdayaan masyarakatnya masih kurang. Selain itu, aparat desa masih banyak yang belum paham bagaimana menjalankan

mekanisme sistem pengelolaan keuangan desa, meski sudah ada aturannya.

Kecamatan Megamendung merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Bogor yang memiliki jumlah desa yang cukup banyak, yaitu 12 desa di antaranya: Desa Sukamaju, Kuta, Gadog, Sukakarya, Megamendung, Cipayung, Sukamanah, Sukagalih, Cipayung Girang, Sukamahi, Sukaesmi, dan Pasar Angin. Namun, tidak semua desa ini memiliki BUM Desa. Berikut data mengenai jumlah dan status BUM Desa di Kecamatan Megamendung:

Tabel 2. Data BUMDes Di Kecamatan Megamendung 2018

Tahun	Jumlah Desa	Jumlah BUMDesa	Aktif	Nonaktif	Kategori			
					Dasar	Berkembang	Maju	Mandiri
2016	12	6	3	3	2	-	1	-
2017	12	6	3	3	2	-	1	-
2018	12	6	3	3	2	-	1	-

Sumber Data : DPMD Kabupaten Bogor

Berdasarkan data tersebut di Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor tidak semua desa memiliki BUM Desa dan hanya enam desa yang memiliki BUM Desa, sedangkan yang berstatus aktif atau yang sudah berjalan hanya tiga BUM Desa. Tiga BUM Desa yang sudah berjalan berasal dari Desa Sukamahi, Sukamanah, dan Sukaesmi. Ketiga BUM Desa tersebut masing-masing mengelola air bersih yang diperuntukkan bagi masyarakat. Namun, dari data yang diperoleh selanjutnya ternyata hanya satu BUM Desa yang termasuk kategori Maju yaitu BUM Desa dari Sukamanah. Berdasarkan data tersebut ternyata terdapat ketidaksesuaian antara harapan dari pemerintah Kabupaten Bogor, dalam hal seluruh desa harus mampu berjalan dengan baik dan berinovasi dengan memanfaatkan potensi alam yang ada, dengan kenyataan yang ada di lapangan. Maka dari itu, diperlukan kinerja yang baik dari pengurus BUM Desa agar BUM Desa yang dijalankan ada pada kategori maju bahkan mandiri.

Hasil dari wawancara dengan pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bogor mengidentifikasi bahwa kurangnya kinerja pengurus BUM Desa dipengaruhi oleh faktor pemberdayaan dan belum terciptanya profesionalisme dari pengurus BUM Desa. Hal ini sejalan dengan teori menurut Mangkunegara (2009) bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi; faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi; dan faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. Di antara tiga faktor yang dikemukakan di atas, yang menjadi fokus pembahasan pada penelitian ini adalah sumber daya yang menjadi sub faktor dari faktor organisasi. Maka dalam penelitian ini, variabel yang diambil dan perlu diperhatikan oleh pemerintah desa dan pengelola desa adalah

pemberdayaan dari pengurus BUM Desa agar dan kinerja pengelola BUM Desa agar dapat meningkatkan daya saing.

Abdullah (2017) dalam hasil penelitiannya mengenai hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara pemberdayaan dengan kinerja yang diukur menggunakan kuesioner melalui beberapa pertanyaan maupun pernyataan dengan teknik analisis *Rank Spearman*. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pemberdayaan dengan kinerja pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor.

Penelitian Pratama dan Pambudi (2017, mengenai Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Panggung Lestari menunjukkan kinerja BUMDes Panggung Lestari sudah dapat memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Desa Panggunharjo mulai tahun 2016 dan akan meningkatkan target kontribusi terhadap Pendapatan Asli Desa pada tahun 2017 dan seterusnya. Hal ini dilakukan BUMDes Panggung Lestari melalui peningkatan kapasitas usaha dan pengembangan unit usaha, pelayanan yang ramah, tanggap, dan jelas memberikan kepuasan bagi pelanggan, tanggap merespon keluhan dan menyediakan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat.

Penelitian Ni Komang Ayu Sri Swandari (2017) mengenai Analisis Faktor-Faktor Penentu Kinerja Karyawan BUM Desa di Kabupaten Jember. Salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja BUMDes adalah rendahnya kinerja karyawan BUMDes. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisisioner dan wawancara mendalam. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) BUMDes memiliki peranan dalam menyerap tenaga kerja ; 2) BUMDes memiliki peran terhadap penerimaan pendapatan asli desa; 3) Pemberdayaan masyarakat memiliki pengaruh terhadap kinerja BUMDes di Kabupaten Jember; 4)

Pengalaman kerja, gaji, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan BUMDes, sedangkan umur berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi karyawan BUMDes ; 5) lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes. Pendidikan, pengalaman kerja, gaji, umur dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes; 6) secara tidak langsung umur, pengalaman kerja, gaji, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Jember melalui motivasi kerja.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Pemberdayaan

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari faktor organisasi. Salah satu cakupan manajemen sumber daya manusia adalah pemberdayaan sumber daya manusia. Intinya adalah bagaimana sebuah organisasi mampu mengelola sumber daya manusia agar berdayaguna untuk mencapai sasaran maupun tujuan dari organisasi. Upaya yang bertolak dari keyakinan bahwa seseorang dapat memberikan kontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Selain itu, pemberdayaan merepresentasikan bentuk motivasi intrinsik yang pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan itu sendiri pada dasarnya mengandung imbalan dan kepuasan (Colquitt *et al.*, 2009). Pemberdayaan juga adalah proses ketika seorang manajer membantu orang lain untuk memperoleh dan menggunakan kekuatan yang dibutuhkan untuk membuat keputusan yang memengaruhi diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka (Schermerhorn *et al.*, 2010). Menurut Shane dan Glinow (2010) pemberdayaan ini adalah kondisi psikologis individu ketika individu merasa lebih memiliki

determinasi diri, merasa berarti, kompeten dan hasil kerjanya memiliki dampak terhadap organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah suatu upaya maupun proses yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memberi ruang bagi karyawan/pegawainya untuk membuat keputusan atas pekerjaannya sesuai dengan tujuan dari organisasi, dengan adanya ruang untuk mengambil keputusan sendiri maka akan mendorong karyawan/pegawai untuk mengembangkan diri dan berfikir kreatif. Pemberdayaan dapat membuat para karyawan/pegawai merasa lebih bangga dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Pemberdayaan merupakan upaya untuk mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat. Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan peran aktif masyarakat sebagai pelaku pembangunan tersebut. Indikator dari pemberdayaan terdiri dari determinasi diri (*self determination*) yaitu merasa memiliki wewenang maupun keleluasan atau kebebasan dalam mengambil keputusan atas pekerjaannya; makna pekerjaan (*meaning*) yaitu merasa setiap tindakannya dalam pekerjaan yang dikerjakan itu penting bagi organisasi; kompeten (*competent*) yaitu merasa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin; dan dampak (*impact*) yaitu merasa tindakan yang dilakukan akan berdampak terhadap organisasi.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Bastian

(2016) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, dengan kriteria apakah hasil tersebut dapat dikatakan efisien dan efektif. Colquitt *et al.*, (2009) kinerja adalah sejumlah perilaku dan kontribusi anggota organisasi untuk ketercapaian tujuan organisasi. Kinerja tercermin dari hasil kerja yang ditunjukkan karyawan. Daft (2010) menyatakan kinerja adalah upaya untuk mencapai hasil kerja dan tujuan dengan menggunakan sumber daya dengan cara-cara yang efektif dan efisien. Gibson *et al.*, (2012) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Schermerhorn *et al.*, (2010) berpendapat bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi.

Oleh karena itu pengertian kinerja dapat disimpulkan sebagai suatu hasil dari pencapaian oleh individu mengenai tugas atau pekerjaan melalui cara-cara yang efektif dan efisien serta mencapai kuantitas maupun kualitas yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Indikator kinerja pegawai ini dapat dilihat dari kuantitas yang mengacu kepada beban kerja yang telah ditetapkan; kualitas yang dapat dilihat dari rapi atau tidaknya pekerjaan yang telah dilaksanakan; serta efisiensi yang mengacu kepada suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif atau verifikatif dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk ke dalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan (*independent*) dan kinerja (*dependent*). Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu kinerja pengurus BUM Desa di BUM Desa Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor yang terdiri dari BUM Desa Sukamahi, Sukamanah, dan Sukaresmi. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon pengurus BUM Desa di BUM Desa Sukamahi, Sukamanah, dan Sukaresmi Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data kualitatif yaitu data yang diperoleh berasal dari hasil observasi, wawancara, atau uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti dan data Kuantitatif yaitu data yang didapatkan mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah *sampling* Jenuh (Sensus). *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sensus digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini sampel yang

diambil adalah seluruh pengurus BUM Desa unit air bersih pada Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor yaitu 42 responden. Terdapat dua macam metode pengolahan data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan statistik non-parametrik (Sugiyono 2014).

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan, salah satunya yaitu dari hasil kuesioner mengenai variabel pemberdayaan dan kinerja. Berdasarkan data yang telah didapatkan dari hasil penyebaran kuisisioner maka tanggapan responden dapat dihitung menggunakan program SPSS. Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis maupun menguji hipotesis dengan statistik non-parametrik karena bertujuan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel dan data pada penelitian ini menggunakan data ordinal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) bahwa penggunaan statistik non-parametrik kebanyakan digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal. Menurut Sugiyono pula (2014) pengujian hipotesis untuk skala pengukuran menggunakan skala ordinal maka menggunakan teknik *rank spearman*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dan seberapa besar atau kuat hubungan tersebut. Sehingga dalam analisis ini digunakan rumus *Rank Spearman*. Berikut rumusnya:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)} \quad (1)$$

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Jumlah data

b = Rank X – Rank Y

Untuk mengetahui hasil dari koefisien korelasi signifikan atau tidak maka perlu dilakukan pengujian. Uji signifikansi hubungan, dapat menggunakan rumus t hitung. Karena dalam penelitian ini merupakan uji dua pihak maka menggunakan tingkat kesalahan 5% dan $dk = n-2$ dengan tujuan melihat kesesuaian yang nyata atau signifikan antara kedua variabel. Jika jumlah data < 30 uji signifikan bisa dengan membandingkan dengan tabel ρ (Tabel XIII) sedangkan untuk $n > 30$ yaitu dalam tabel tidak ada, maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \quad (2)$$

Keterangan :

t = t hitung

r = Nilai korelasi

n = Jumlah data

Setelah ditemukan nilai dari t hitung, kemudian dibandingkan dengan t tabel untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidak. Karena ini termasuk ke dalam uji 2 pihak, maka nilai t dilihat pada nilai y untuk uji dua pihak dengan taraf kesalahan 5% dengan $dk = n - 2$. Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya dapat dirumuskan dua hipotesis yaitu:

Ho: $\rho = 0$; Tidak terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor.

Hi: $\rho \neq 0$; Terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor, dengan ketentuan:

Jika t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan antara Pemberdayaan dengan Kinerja Pengurus

Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor. Jika t hitung $\geq t$ tabel maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pengurus Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian untuk melihat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid atau jika $r_{hitung} > 0,3$ dengan $\alpha 0,05$

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < 0,3$ dengan $\alpha 0,05$

Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat, maka dari itu instrumen penelitian yang tidak sesuai ketentuan atau $< 0,3$ dinyatakan tidak tepat untuk dijadikan alat ukur variabel.

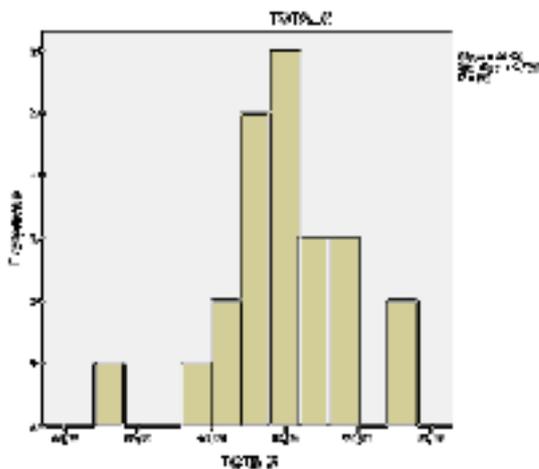
Berdasarkan ketentuan dan hasil pengolahan data terdapat enam instrumen yang tidak valid pada variabel pemberdayaan (X). Berdasarkan ketentuan dan hasil pengolahan data terdapat enam instrumen yang tidak valid pada variabel Kinerja (Y).

Keputusan pengujian reliabilitas responden adalah sebagai berikut :

Apabila $r_i > 0,6$ maka data dinyatakan reliabel
Apabila $r_i < 0,6$ maka data dinyatakan tidak reliabel

Reliabilitas merupakan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dengan ketentuan yang telah ditentukan. Berdasarkan ketentuan dan hasil pengolahan data semua instrumen pada variabel

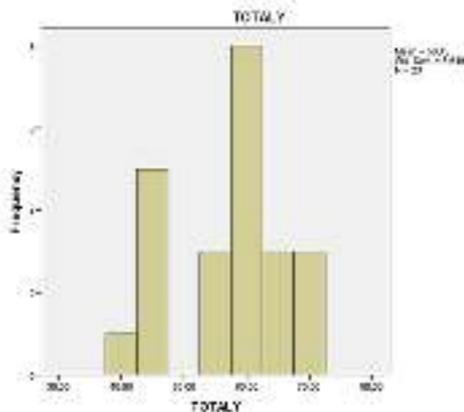
pemberdayaan (X) dinyatakan reliable. Karena, nilai uji reliable-nya lebih dari 0,6. Berdasarkan ketentuan dan hasil pengolahan data semua instrumen pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan reliable. Karena, nilai uji reliable-nya lebih dari 0,6.



Gambar 1. Histogram Pemberdayaan

$$\text{Skor Teoretis } X = \frac{1(10) + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil pada tabel diketahui skor rata-rata empiris sebesar 44,43 dan skor rata-rata teoretis sebesar 30. Maka, skor rata-rata empiris lebih besar daripada skor rata-rata teoretis, sehingga dapat dikatakan pemberdayaan di BUM Desa Kecamatan Megamendung cukup baik.



Gambar 2. Histogram Kinerja

$$\text{Skor Teoretis } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil pada tabel diketahui skor rata-rata empiris sebesar 56,43 dan skor rata-rata teoretis sebesar 45. Maka, skor rata-rata empiris lebih besar daripada skor rata-rata teoretis sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai pada BUM Desa Kecamatan Megamendung cukup baik.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Spearman's Rho

	Pemberdayaan	Kinerja
Correlation Coefficient	0,813	0,813
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000
N	23	23

Berdasarkan tabel diatas dapat diberikan 2 interpretasi, yakni nilai signifikan dan korelasi sebagai berikut: 1) Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan $000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti "terdapat hubungan antara Pemberdayaan dengan Kinerja pada Pegawai Bumdes kecamatan megamendung unit air bersih; dan 2) Berdasarkan tabel diatas, diketahui terdapat hubungan sangat kuat yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,813 antara Pemberdayaan dengan Kinerja pada Pegawai Bumdes kecamatan megamendung unit air bersih

Berdasarkan tabel dan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pada pegawai BUM Desa kecamatan Megamendung. Ini dikarenakan nilai uji yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,813. Dengan kata lain pemberdayaan pegawai memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pengelola BUM Desa di Kecamatan Megamendung, Kabupaten Bogor.

PENUTUP

Peran BUM Desa dalam pembangunan diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menyerap tenaga kerja. Namun demikian, dari hasil observasi

menunjukkan rendahnya kinerja pegawai BUM Desa. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberdayaan pegawai BUM Desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dalam bentuk peran serta dan pemberian wewenang berhubungan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian ketua BUM Desa harus mendelegasikan sebagian wewenangnya agar pegawai merasa ikut terlibat dalam memutuskan kebijakan BUM Desa.

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan penting bagi pengurus BUM Desa untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pengurus BUM Desa di Kecamatan Megamendung sehingga dapat memiliki daya saing tinggi. Selain itu, Ketua BUM Desa untuk memberikan delegasi wewenang kepada bawahannya agar bawahannya merasa ikut terlibat langsung di BUM Desa.

REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). Hubungan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas TK SD dan PNF Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang. *Repository Unpas*.
- Bastian, I. dan Suharjono. (2016). *Akuntansi Perbankan*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- BPS Provinsi Jawa Barat. (2018). Jawa Barat Dalam Angka 2017.
- Colquitt *et al.*, (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Boston: McGraw Hill.
- Daft, Richard L. (2010). *New Era of Management Ninth Edition*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Gibson *et al.*, (2012). *Organizations Behavior, Structure, Proseses*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Julianto, Pramdia A. (2017). Agustus 2017, Jumlah Pengangguran Naik Menjadi 7,04 Juta Orang. *Kompas.com*. Tersedia di <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/11/06/153940126/agustus-2017-jumlah-pengangguran-naik-menjadi-704-juta-orang>.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McShane, Shane L and Glinow, Mary. (2010). *Organizational Behavior, 5th Ed*, New York: McGraw-Hill,
- Pratama, R. (2017). Kinerja Badan Usaha Milik Desa Panggung Lestari Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa di Desa Panggunharjo Kecamatan Sewon Kabupaten Bantul. *Adinagara*, Vol. 6 No. 2.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter (2012). *Manajemen*. Erlangga: Jakarta.
- Schermerhorn, Jr, John R. (2010). *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset Sriwandari.
- Schermerhorn, *et al.* (2010). *Managing Organizational Behavior*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Swandari, Ni Komang Ayu S., dkk. (2017). Analisis Faktor-Faktor Penentu Kinerja Karyawan BUMDes di Kabupaten Jembrana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, April 2017, ISSN 2337-3067.
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

