

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende

Bernabas Bego¹, Hyronimus Se², Ernesta Leha³

^{1,2,3} Magister Manajemen Universitas Flores

barnabasbego20@gmail.com, odjadaniel03@gmail.com, ernestaleha@gmail.com

ABSTRACT.

There are 13 (thirteen) Village-Owned Enterprises (BUMDes) spread across Maurole District, Ende Regency, with complete management including Director, Secretary, and Treasurer. Different Human Resource capabilities impact the management and development of BUMDes. Low competency, lack of training, and low levels of employee discipline cause BUMDes management to not run optimally. The business units run are not in accordance with the wishes of the Community. This article aims to analyze whether the competency possessed affects employee performance, in addition to whether training and work discipline also affect employee performance. The results of the analysis show that competency affects BUMDes employee performance by 0.504, which means that BUMDes employee performance in Maurole District, Ende Regency has increased. Training has an effect of 0.355, explaining that the training process at BUMDes in Maurole District has increased. Work discipline has an effect of 0.444, which means there is an increase in employee work discipline. With the existence of routine training programs, employee competency will increase, thus impacting BUMDes income and Village original income. The importance of local government support to improve human resources in managing village potential.

Keywords: Competence, Training, Work Discipline, BUMDes Employee Performance.

ABSTRAK.

Terdapat 13 (tiga belas) Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang tersebar di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende memiliki kepengurusan lengkap diantaranya Direktur, sekretaris dan bendahara. Kemampuan Sumber Daya Manusia yang berbeda berdampak pada pengelolaan dan pengembangan BUMDes. Kompetensi rendah, kurangnya pelatihan dan rendahnya tingkat disiplin dari para karyawan menyebabkan pengelolaan BUMDes tidak berjalan optimal. Unit usaha yang dijalankan belum sesuai dengan keinginan Masyarakat. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis apakah kompetensi yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu apakah pelatihan dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes sebesar 0,504 yang artinya kinerja karyawan BUMDes di Kecamatan Maurole kabupaten Ende meningkat. Pelatihan berpengaruh sebesar 0,355 menjelaskan bahwa proses pelatihan pada BUMDes di Kecamatan Maurole meningkat. Disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,444 yang artinya terdapat peningkatan pada disiplin kerja karyawan. Dengan adanya program pelatihan yang rutin maka akan meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan pendapatan BUMDes dan pendapatan asli Desa. Pentingnya dukungan pemerintah daerah guna meningkatkan sumber daya manusia dalam pengelolaan potensi desa.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan BUMDes.

PENDAHULUAN

Unit usaha memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, agar unit usaha dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya SDM ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut unit usaha ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola

maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja karyawan (Hasibuan dan Munasib, 2020). Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan unit usaha atau organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan unit usaha atau organisasi, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada unit usaha atau perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana, *et.all*, 2019).

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam unit usaha atau perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan (Farisi, *et.all*, 2020). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2017). Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi.

Permasalahan yang perlu dianalisis bahwa masing-masing BUMDes memiliki kepengurusan atau karyawan yang lengkap namun kinerja BUMDes belum maksimal, hal ini ditandai dengan tugas yang dikerjakan sering mengalami keterlambatan atau penundaan penyelesaian. Hal ini disebabkan rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga sangat terlihat jelas ada yang tidak menyanggupi tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat bahwa sampai saat ini program pelatihan kerja hanya diisi dengan *On the job Training* (OJT) dan simulasi-simulasi tertentu. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum disiplin dengan keluar kantor pada jam kerja, karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang, dari latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan sehingga terjadinya penumpukkan pekerjaan.

Kompetensi merupakan sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya, pengalaman dan sikap serta bakat yang dimiliki (Suhardi, 2019). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan (Restanti, *et.all*, 2020).

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong untuk memfasilitasi

pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Wibowo, 2020). Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Rivai, 2016).

Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik. Umumnya disiplin dapat terwujud apabila karyawan datang dikantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah kualitas dan kriteria yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2016).

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, *et.all*, 2017).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausalitas yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan adanya hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Metode sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan dalam kuesioner dibentuk dengan menggunakan *Skala Likert* dengan interval 5-1 Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot atau skor terhadap masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pernyataan

Untuk mengetahui apakah suatu butir dalam instrument dinyatakan valid atau tidak, maka dilakukan pengujian yang alatnya menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Korelasi ini menunjukkan hubungan antara skor pada salah

satu butir dengan skor total keseluruhan. Hasil koefisien korelasi ini digunakan untuk menghitung harga uji statistik “t” yang selanjutnya harga inilah dijadikan sebagai taraf signifikansi yang dicari. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan instrumen pada kuesioner yang disebarakan tersebut reliabel atau tidak. Adapun cara yang digunakan untuk mengkaji reliabilitas suatu kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Metode Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS, berikut hasil pengujiannya:

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kompetensi (X1)	X1.1	0,691	0.304	Valid
	X1.2	0,481	0.304	Valid
	X1.3	0,776	0.304	Valid
	X1.4	0,821	0.304	Valid
	X1.5	0,784	0.304	Valid
	X1.6	0,691	0.304	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,839	0.304	Valid
	X2.2	0,802	0.304	Valid
	X2.3	0,699	0.304	Valid
	X2.4	0,879	0.304	Valid
	X2.5	0,820	0.304	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,829	0.304	Valid
	X3.2	0,587	0.304	Valid
	X3.3	0,837	0.304	Valid
	X3.4	0,762	0.304	Valid
	X3.5	0,844	0.304	Valid
	X3.6	0,767	0.304	Valid
	X3.7	0,815	0.304	Valid
	X3.8	0,675	0.304	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,835	0.304	Valid
	Y1.2	0,464	0.304	Valid
	Y1.3	0,772	0.304	Valid
	Y1.4	0,538	0.304	Valid
	Y1.5	0,869	0.304	Valid
	Y1.6	0,812	0.304	Valid

Sumber : Hasil olahan data, 2025

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Nilai	<i>Crobach Alpha</i>	Kriteria
Kompetensi	X1	0,799	0,6	Reliabel

Pelatihan	X2	0,805	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	X3	0,867	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0,897	0,6	Reliabel

Sumber: hasil olahan data, 2025

B. Pengujian Hypotesis

1. Pengujian hipotesis pertama membuktikan “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende”.

Tabel 1.3

Hasil Analisis Regresi Hypotesis Pertama

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,101	,565		3,720	,000
	Kompetensi X1	,504	,124	,488	4,072	,000

a. Dependent Variable: Kinerja KerjaY

Sumber: Hasil olahan data, 2025

2. Pengujian hipotesis kedua untuk membuktikan “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende”.

Tabel 1.4

Hasil Analisis Regresi Hiptesis Kedua

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,832	,570		4,970	,000
	Pelatihan X2	,355	,129	,353	2,748	,008

a. Dependent Variable: Kinerja KerjaY

Sumber: Hasil olahan data, 2025

3. Pengujian hipotesis ketiga untuk membuktikan “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende”.

Tabel 1.5
Hasil Analisis Regresi Hypotesis ketiga

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,388	,619		3,858	,000
	Disiplin Kerja X3	,444	,138	,409	3,229	,002

a. Dependent Variable: Kinerja KerjaY

Sumber: hasil olahan data, 2025

4. Pengujian hipotesis keempat membuktikan “Pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende”.

Tabel 1.6
Hasil Analisis Regresi Hypotesis keempat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.011	.424		2.388	.022
	Kompetensi	.449	.127	.489	3.532	.001
	Pelatihan	.052	.091	.051	.568	.573
	Disiplin Kerja	.272	.103	.434	2.641	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2025

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende

Hasil statistik uji regresi untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten, nilai t hitung sebesar 4,072. Artinya thitung > ttabel 1,697 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende.

Temuan studi ini mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kompetensi secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja karyawan BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, sebesar 0,504. Ini berarti apabila kompetensi karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende meningkat satu satuan maka, kinerja kerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, akan meningkat 0,504 satuan. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa kompetensi karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, memiliki pengaruh sebesar 50,4 % terhadap proses penciptaan kinerja kerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Aminanti dan Hasan Ubaidillah (2024), penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mawar Khairunnisa dan Yupiter Gulo (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sri Langgeng Ratnasari, *et.all*, (2022), hasil penelitian menunjukkan pengaruh *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, human relation berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *perceived organizational support*, *human relation*, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Utama Batam

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende

Hasil statistik uji regresi untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten, nilai t hitung sebesar 2,748. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,697 dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende.

Temuan studi ini mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan pelatihan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja

karyawan BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, sebesar 0,355. Ini berarti apabila pelatihan karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende meningkat satu satuan maka, kinerja kerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, akan meningkat 0,355 satuan.

Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa pelatihan karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, memiliki pengaruh sebesar 35,5 % terhadap proses penciptaan kinerja kerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020), berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Ja'far Ubaidillah, *et.all*, (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende

Hasil statistik uji regresi untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten, nilai t hitung sebesar 3,229. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,697 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende

Temuan studi ini mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja karyawan BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, sebesar 0,444. Ini berarti apabila disiplin kerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende meningkat satu satuan maka, kinerja kerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, akan meningkat 0,444 satuan.

Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa disiplin kerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende, memiliki pengaruh sebesar 44,4 % terhadap proses peningkatan kinerja kerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende.

Penelitian Rahma Hidayati dan Khairi Syahrin (2022), berdasarkan kajian yang dilakukan, maka hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Siska Agustina Dewi dan

Trihudyatmanto (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan.

4. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende

Hasil statistik uji regresi variabel kompetensi (X1), pelatihan(X2) dan disiplin kerja(X3) terhadap variabel kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende (Y), nilai Fhitung sebesar 103,940 Artinya Fhitung > Ftabel 2,64 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kompetensi (X1), pelatihan(X2) dan disiplin kerja(V3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende (Y).

Penelitian Muhammad Ja'far Ubaidillah, *et.all*, (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja. Penelitian Aulia (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sri Langgeng Ratnasari, *et.all*, (2022), hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian dan pembahasan mendukung temuan dari penelitian yang menyatakan, Terdapat pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penulisan artikel maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende
2. Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende

3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende
4. Kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende

Saran dalam artikel ini kepada manajemen pengelola Bumdes di Kecamatan Maurole Kabupaten Ende agar terus meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara berupaya selalu meningkatkan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan agar mampu mengerjakan tugas pekerjaan dengan tuntas. Ketrampilan haruslah disertai dengan pengetahuan yang dimiliki, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik kompetensi juga dapat berarti karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. kompetensi juga mendorong karyawan untuk selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Hal-hal inilah yang mendorong peningkatan kompetensi karyawan yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S. Pd I. 2021. *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*: Bintang Pustaka. Bintang Pustaka Madani.
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18(1):45-60.
- Asbari, Masduki, John Tampil Purba, Evo Sampetua Hariandja, and Niko Sudibjo. 2021. "Membangun Kesiapan Berubah Dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 22(1):54-71.
- Ataunur, Iman, and Eny Ariyanto. 2016. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk." *Telaah Bisnis* 16(2).
- Byre, Rafael Octavianus. 2020. "Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasional Terhadap Kompetensi Inti Organisasi, Dan Kinerja Organisasi Perguruan Tinggi Swasta Di Propinsi NTT Suatu Tinjauan Literatur Untuk Membangun Hipotesis Penelitian." *ANALISIS* 10(1):23-38.
- Darmawan, Arif. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Applied Managerial Accounting* 6(1):21-32.
- Dewi, Siska Agustina, and M. Trihudiyatmanto. 2020. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 2(1):113-22.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi."
- Erwin, 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia."
- Estiana, Ria, Nurul Giswi Karomah, and Yoshia Agustin Saimima. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Lentera Bisnis* 12(2):339-58.
- Fahmi, Irham. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua." Alfabeta. Bandung.
- Faishal, Muhammad, B. Lena Nuryanti, and Masharyono Masharyono. 2019. "Peranan

- Disiplin Kerja Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Journal Of Business Management Education (JBME)* 4(3):1-8.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4(1):15-33.
- Farisi, Salman, and M. Taufik Lesmana. 2021. “Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja.” Pp. 336-51 in *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. Vol. 1.
- Ferdinand, Augusty. 2014. “Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Desrtasi Ilmu Manajemen.”
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.” Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 68.
- Hasibuan, Malayu. 2014. “SP 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi).” BumiAksara. Jakarta.
- Hasibuan, Sri Hariati, and Adi Munasib. 2020. “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):247-58.
- Hutapea, Parulian, and M. B. A. Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Khairi, Rahma Hidayati, and Syahrian Syahrian. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 2(3):11-22.
- Krisnandi, Herry, and Widya Anggita Sari. 2022. “Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Meiko Ekspres Melalui Kompetensi, Kompensasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja.” *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 18(1):15-26.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. “Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi.”
- Kurniawati, Aulia Zelda Setya. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah).”
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.”
- Mulyadi, Subri. 2014. “Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan.”
- Mulyana, Aji, Sukomo Sukomo, and Rony Marsiana Suhendi. 2019. “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cv. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis).” *Business Management and Entrepreneurship Journal* 1(3):19-31.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. 2019. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)* (2):666-70.
- Putri, Andis Setia, and Hendy Tannady. 2022. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.” *KALBISIANA*
- Rivai, Veithzal. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.”
- Riyani, Evie. 2022. “Analisis Disiplin Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Kardi Bahari Di Kota Samarinda.”
- Sugiyono, Sudarwan. 2018. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D.” Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono, Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Cetakan Ke-23." Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardi, Suhardi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Benefita* 4(2):296–315.
- Sutrisno, Edy. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-8)." Jakarta: Kencana.
- Suwarto, Suwarto. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11(1):15–24.
- Ubaidillah, Muhammad Ja'far, Pompong B. Setiadi, and Sri Rahayu. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal on Education* 5(4):10892–900.
- Umar, Ali, and Suarni Norawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5(1):835–53.
- Wibowo, Agus. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik 1–161.
- Yolanda, Puput, Herlina Siwi Widiani, and Erita Yuliasesti Diah Sari. 2022. "Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi." *Jurnal Diversita* 8(2):148–57.
- Yusnandar, Willy, and Roydi Nefri. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4(1):61–72.