

TESIS

**PENGARUH PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA USAHA PADA BUMDES KABUPATEN  
PANGKEP MENGGUNAKAN KOMPETENSI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

*THE INFLUENCE OF COMMUNITY PARTICIPATION AND  
TRAINING ON BUSINESS PERFORMANCE IN BUMDES  
PANGKEP DISTRICT USING COMPETENCY AS A  
MODERATION VARIABLE*



Disusun dan Diajukan Oleh

**KAMALIA  
A042222026**

Kepada

**PROGRAM MAGISTER KEUANGAN DAERAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**PENGARUH PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA USAHA PADA BUMDES KABUPATEN  
PANGKEP MENGGUNAKAN KOMPETENSI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**KAMALIA**

**A04222202**

**Kepada**

**PROGRAM MAGISTER KEUANGAN DAERAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PARTISIPASI MASYARAKAT DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
USAHA PADA BUMDES KABUPATEN PANGKEP MENGGUNAKAN KOMPETENSI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

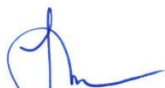
Disusun dan diajukan oleh:

**KAMALIA  
A042222026**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister Keuangan Daerah Program  
Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada  
tanggal **21 Februari 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

**Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si**  
NIP 19680629 199403 1 002

Pembimbing Pendamping

**Dr. Hj. Aini Indrijawati, SE., M.Si., Ak., CA**  
NIP 19681125 199412 2 002Ketua Program Studi  
Magister Keuangan Daerah**Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, SE., M.Si**  
NIP 19720921 200604 2 001Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin**Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.**  
NIP 196462051988101001

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi program Magister Keuangan Daerah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Banyak hambatan yang penulis temukan dalam penulisan tesis ini. Namun, dengan kerja keras dan tekad besar serta adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, tesis ini pada akhirnya dapat terselesaikan. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis haturkan terimakasih yang kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si, CWM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas dukungan kepada penulis sejak awal pendaftaran hingga proses penyelesaian studi,
- 2) Ibu Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar,
- 3) Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si dan ibu Dr. Aini Indrijawati, SE.Ak.,M.Si.,CA selaku Komisi Penasihat yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, dan arahnya,
- 4) Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.S., CIPM, Bapak Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si., dan Ibu Dr. Hj. Fatmawati, SE., M.Si selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan dan arahnya.
- 5) Seluruh staf Jurusan Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali atas waktu dan tenaganya,
- 6) Kedua orangtua, ayahanda Drs. Bakri Hanafi dan Ibunda St. Arafah yang senantiasa memberi segala doa serta bentuk dukungan,

- 7) Kepada Anak Saya, Wulan Auliyah Ramadhani dan Seluruh keluarga yang senantiasa memberi dukungan beserta segenap keluarga yang tiada hentinya memberi semangat dalam proses penyelesaian tesis ini.
- 8) Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Bila terdapat kekurangan dalam proses penyusunan tesis ini dari segi materi, teknik penyelesaian, maupun penulisan, dengan segala kerendahan hati, penulis mohonkan maaf. Akhir kata, semoga tesis ini dapat menjadi khazanah baru di tengah luasnya bentangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 2024

Peneliti

**PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Kamalia  
Nim : A042222026  
Program studi : Magister Keuangan Daerah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis/disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 20 Februari 2024

Yang Menyatakan,



Kamalia

---

### ABSTRAK

KAMALIA. Pengaruh Pemberdayaan Masyarakat dan Pelatihan terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep Menggunakan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi (dibimbing oleh Muhammad Sobarsyah dan Aini Indrajawati).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pemberdayaan masyarakat dan pelatihan terhadap kinerja usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep, baik secara langsung maupun melalui kompetensi sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan responden sebanyak 65 orang. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode analisis yang digunakan, yaitu analisis moderasi dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat dan pelaksanaan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha pada Bumdes di Kabupaten Pangkep, baik secara langsung maupun ketika kompetensi dijadikan sebagai variabel moderasi.

Kata kunci: pemberdayaan masyarakat, pelatihan, kompetensi, kinerja



## ABSTRACT

KAMALIA. *The Effect of Community Empowerment and Training on Business Performance in Bumdes Pangkep Regency Using Competency as a Moderating Variable* (supervised by Muhammad Sobarsyah and Aini Indrajawati)

The research aims at disclosing the influence of the community empowerment and training on business performance in Bumdes Pangkep Regency both directly and through the competency as the moderating variable. The research used the quantitative method with the total of 65 respondents. The research elucidated the causal relationship between the variables through the hypothesis testing. In this research, the analysis method used was the moderation analysis with the SmartPLS program. The research result indicates that the community participation and the implementation of training have the positive and significant influence on the business performance in BUMDES in Pangkep Regency both directly and when competency is used as the moderating variable.

Key words: community empowerment, training, competency, performance





## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....	vi
BIODATA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	13
1.1. Latar belakang .....	13
1.2. Rumusan Masalah .....	20
1.3. Tujuan Penelitian .....	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	22
2.1. Landasan Teori .....	22
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.2. Partisipasi Masyarakat .....	27
2.1.3. Pelatihan .....	30
2.1.4. Kompetensi .....	33
2.1.5. Kinerja Usaha .....	36
2.2. Pengukuran Variabel dan Kerangka Konseptual .....	39
2.2.1. Pengukuran Variabel .....	39
2.2.2. Kerangka Konseptual .....	41
2.3. Hipotesis .....	43
BAB III METODE PENELITIAN .....	45
3.1. Desain dan Pendekatan Penelitian .....	45
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	45

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	45
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.5 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	51
4.1. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS .....	51
4.1.1. UJI VALIDITAS .....	51
4.1.2. UJI RELIABILITAS .....	52
4.2. Deskripsi Tanggapan Respondent .....	53
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
4.4 Analisis Regresi Model Moderasi .....	60
4.5. Uji Hipotesis .....	61
BAB V PEMBAHASAN .....	63
5.1 Pengaruh Partisipasi Masyarakat Terhadap Kinerja Usaha .....	63
5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Usaha .....	64
5.3 Pengaruh Partisipasi Masyarakat terhadap Kinerja Usaha Melalui kompetensi 65	
5.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Usaha Melalui Kompetensi .....	67
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	70
6.1 KESIMPULAN .....	70
6.2 SARAN .....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	74
LAMPIRAN I KUESIONER .....	77

## DAFTAR TABEL

TESIS .....	i
TESIS .....	ii
Tabel 1.1. Data Unit Usaha Bumdes Kabupaten Pangkep .....	16
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas .....	53
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Tentang Partisipasi Masyarakat ( $X_1$ ) .....	53
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan ( $X_2$ ) .....	55
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi ( $Z$ ) .....	56
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Usaha ( $Y$ ) .....	57
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel 4.8 Model Summary .....	59
Tabel 4.9 Analisis Regresi Model Moderasi .....	60
Tabel 4.10 Model Summary .....	61
Tabel 4.11 : Hasil Uji Hipotesis .....	62

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual ..... 42

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar belakang**

Kerangka otonomi daerah merupakan salah satu komponen yang perlu dikembangkan salah satunya wilayah pedesaan. Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang desa, memberikan kesempatan kepada masyarakat desa untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, dengan persyaratan yang diamanatkan yakni dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan, keadilan, serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah. Pembangunan pedesaan mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat pedesaan melalui Partisipasi masyarakat desa. Partisipasi masyarakat berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) terutama dalam membentuk dan merubah perilaku masyarakat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan taraf hidup yang lebih berkualitas. (Prasetyo, R. A.,2016).

Lahirnya UU No.6 Tahun 2014 tentang desa juga telah membuka peluang bagi desa untuk menjadi mandiri dan otonom. Otonomi desa yang dimaksud adalah otonomi pemerintah desa dalam melakukan pengelolaan keuangan desa. Salah satu program yang diberikan pemerintah saat ini adalah pemberian Dana Desa. Dana Desa merupakan wujud kebijakan pemerintah yang di prioritaskan untuk membiayai pembangunan dan Partisipasi masyarakat yang pelaksanaannya diutamakan secara swakelola dengan menggunakan sumber daya atau bahan baku lokal dan diupayakan lebih banyak menyerap tenaga kerja masyarakat setempat. Tujuan pemberian dana desa ini adalah untuk mendanai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan Partisipasi

masyarakat desa. Namun, dalam pelaksanaan penggunaan dana desa masih dirasakan belum efektif dikarenakan belum memadainya kapasitas dan kapabilitas pemerintah desa dan belum terlibatnya peran serta masyarakat secara aktif dalam pengelolaan dana desa. (suoth, a. e. p., lengkong, f. d., & dengo, s,2019).

Dana Desa diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan mendukung upaya perluasan kesempatan kerja, pengentasan kemiskinan, dan pengurangan ketimpangan. Pemberian Dana Desa pada setiap desa untuk membangun sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa diberikan sejak tahun 2015, Pembangunan Pedesaan menggantikan program pemerintah yang dulunya disebut Program Nasional Partisipasi Masyarakat (PNPM). Menurut Undang-Undang No 6 tahun 2014, Dana Desa adalah dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui anggaran belanja daerah kabupaten/kota. Dana ini digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan Partisipasi masyarakat desa. Program Dana Desa untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang sinergis antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, ekonomi daerah merupakan suatu jawaban yang logis dan juga sebagai upaya Partisipasi dan kemandirian masyarakat daerah. (Aminy, M. H., & Syahmat, M. Z. (2019)

Untuk menggerakkan perekonomian di desa yang bercirikan semangat kolektif dan kegotongroyongan, Desa dapat mendirikan BUMDes. (Azhari, A, 2019).Berdirinya BUMDes dilandasi oleh UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 213 ayat (1) disebutkan bahwa "Desa dapat mendirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa" dan juga tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) no. 71 Tahun 2005

Tentang Desa. BUMDes dikelola dengan semangat kekeluargaan dan kegotongroyongan. BUMDes dapat menjalankan usaha di bidang ekonomi atau pelayanan umum sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pendirian BUMDes dapat dilakukan hanya untuk lingkup satu desa atau BUMDes bersama pada lingkup antar desa. Pendirian BUMDes dimaksudkan untuk melaksanakan tugas Desa dalam menyelenggarakan cabang-cabang produksi yang penting bagi Desa dan yang menguasai hajat hidup orang banyak. Hasil usaha BUMDes dimanfaatkan untuk: pengembangan usaha, pembangunan Desa, Partisipasi masyarakat Desa (Azhari, A, 2019).

Badan Usaha Milik Desa atau BUMDes merupakan sebuah wadah Partisipasi masyarakat di Kabupaten Pangkep, didirikan sesuai dengan kebutuhan desa, tetapi tidak sesuai dengan potensi desa tersebut. Tujuan awal pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dimaksudkan untuk mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat serta peningkatan pendapatan ekonomi masyarakat. Oleh sebab itu dengan adanya peluang kepada masyarakat untuk berkembang sesuai dengan kemampuannya masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup keluarganya.

Partisipasi masyarakat merupakan suatu strategi atau proses pembangunan dimana masyarakat berinisiatif untuk mengubah pola perilaku, memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri. Partisipasi disini juga melibatkan partisipasi masyarakat, karena masyarakat disini tidak hanya dijadikan objek pembangunan tetapi dapat mengembangkan potensi yang diberikan fasilitas oleh pemerintah sesuai dengan kebutuhan dan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sampai masyarakat tersebut bisa mandiri.

Dalam upaya tersebut maka perlu adanya menggali potensi ekonomi pedesaan serta memberdayakan potensi lokal melalui badan usaha milik desa

(BUMDes). Pada saat ini keberadaan BUMDes masih belum bisa berjalan efektif dan mampu memberi kontribusi bagi pembangunan dan Partisipasi masyarakat di desa (Prasetyo, 2016). Badan usaha milik desa (BUMDes) dibentuk agar menjadi roda perekonomian desa secara mandiri guna mencapai peningkatan kesejahteraan warganya.

Perkembangan pendirian BUMDes di Indonesia pada September 2018 telah mencapai angka sekitar 39.000 BUMDes di Indonesia, dari 74.958 Desa yang ada di Indonesia. Dengan demikian secara nasional perkembangan pendirian BUMDes di Indonesia telah mencapai 50% yang memiliki BUMDes, dilansir data olahan dari Kementerian Desa (Kemendesa, 2020). Berdasarkan asumsi itulah maka sudah seharusnya eksistensi desa dapat mendirikan BUMDes dengan kemandirian dan pemanfaatan potensi yang ada di desa. Kemandirian desa dapat dibentuk melalui pendekatan serta kesungguhan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada pengelola Desa. Adapun data Unit Usaha Kabupaten Bumdes di Pangkep dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1.** Data Unit Usaha Bumdes Kabupaten Pangkep

No	Nama Unit Usaha	Omzet
1	Bumdes Lanne, Desa Lanne, Kec. Tondong Tallasa, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	8,324,000
2	Sewa Kursi, Desa Gentung, Kec. Labakkang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	10,000,000
3	Cahaya Rejeki - Simpan Pinjam Masyarakat Pesisir, Desa Pitue, Kec. Marang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	50,000,000
4	Farid Jaya - Sewa Kincir, Desa Pitue, Kec. Marang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	150,000,000
5	Citra Karya Dana Bergulir, Desa Biring Ere , Kec. Bungoro, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
6	, Desa Benteng , Kec. Mandalle, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	30,000
7	Simpan Pinjam, Desa Bulu Cindea, Kec. Bungoro, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	30,000,000
8	Citra Karya Pembibitan Tanaman, Desa Biring Ere , Kec. Bungoro, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
9	Cahaya Desa - Industri Pengolahan Hasil Perikanan,	50,000,000



No	Nama Unit Usaha	Omzet
	Desa Pitue, Kec. Marang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	
10	, Desa Bantimurung, Kec. Tondong Tallasa, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
11	Jasa Penyewaan Kursi, Desa Bulu Cindea, Kec. Bungoro, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	10,000,000
12	Simpan Pinjam, Desa Kanja , Kec. Liukang Tupabbiring Utara, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	33,000,000
13	Pangkalan Gas Elpiji, Desa Batara , Kec. Labakkang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	42,000,000
14	Caca Karoke, Desa Pitue, Kec. Marang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	20,000,000
15	Jual Beli Pupuk, Desa Batara , Kec. Labakkang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
16	Sewa Tenda, Desa Pitusunggu, Kec. Marang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	50,000,000
17	Pupuk Tambak, Desa Pitusunggu, Kec. Marang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	80,000,000
18	Simpan Pinjam, Desa Pitusunggu, Kec. Marang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	20,000,000
19	Kerupuk , Desa Pitusunggu, Kec. Marang, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	10,000,000
20	Kredit Kelompok Usaha, Desa Panaikang, Kec. Minasa Tene, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	10,000,000
21	Chaya-Chaya Desa Panaikang, Desa Panaikang, Kec. Minasa Tene, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	41,000,000
22	Cayya Cayya Ms, Desa Malaka, Kec. Tondong Tallasa, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
23	Simpan Pinjam Pedesaan, Desa Coppo Tompong, Kec. Mandalle, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
24	Simpan Pinjam Pedesaan, Desa Tamarupa, Kec. Mandalle, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	30,000,000
25	Jual Beli Pupuk, Desa Bulu Cindea, Kec. Bungoro, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	40,000,000
26	Bri Link, Desa Bulu Cindea, Kec. Bungoro, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	20,000,000
27	Zero Bum, Desa Malaka, Kec. Tondong Tallasa, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
28	Tumbuh Subur, Desa Bulu Tellue, Kec. Tondong Tallasa, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
29	Maju Bersama, Desa Bulu Tellue, Kec. Tondong Tallasa, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
30	Sumber Kehidupan, Desa Bulu Tellue, Kec. Tondong Tallasa, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
31	Simpan Pinjam Tompo Bulu, Desa Tompo Bulu, Kec. Balocci, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	20,000,000
32	Penyewaan Perkakas Pesta, Desa Tompo Bulu, Kec.	10,000,001

No	Nama Unit Usaha	Omzet
	Balocci, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	
33	Berkah, Desa Boddie, Kec. Mandalle, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	0
34	Simpan Pinjam Sahabat Baring, Desa Baring, Kec. Segeri, Kab. Pangkajene Dan Kepulauan	41,000,000
	Total Omzet	775,354,001

Sumber: SiBUMDesa (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih terdapat Bumdes yang omzetnya masih belum ada sehingga penulis menganggap penting untuk meneliti tentang kinerja usaha Bumdes. Kinerja Usaha adalah perhatian, kesenangan dan kemauan seseorang untuk melakukan kegiatan usaha yang mandiri berdasar pada kemampuan, kekuatan dan keterampilan yang dimiliki (Suleman, 2020). Wiratmo (1996) dalam Nurikasari, F., Bakar, A., & Hariani, L. S. (2016) mengatakan bahwa individu yang berminat berwirausaha tidak hanya ingin mengejar keuntungan saja, kepuasan utama adalah keinginan untuk berprestasi. Seorang wirausaha tidak akan cepat merasa puas dengan hasil yang telah dicapai, akan tetapi akan selalu berusaha mencari cara dan kombinasi baru serta produk baru sehingga usaha yang dikelola akan lebih berkembang.

Kinerja Usaha sangat penting untuk mendukung perekonomian masyarakat desa, Untuk dapat menumbuhkan motivasi kewirausahaan di kalangan masyarakat, peran Partisipasi melalui kegiatan-kegiatan pelatihan menjadi sangat penting artinya masyarakat tidak bisa lepas dari aktivitas pelatihan .pelatihan bertujuan untuk merubah persepsi dan tingkah laku masyarakat agar memiliki motivasi kuat dalam menciptakan kreativitas dan inovasi demi terwujudnya wirausaha yang handal (Kourilsky dan Walstad, 1998 dalam Purwidianti, W., & Rahayu, T. S. M. (2015)

Pelatihan sangat erat kaitannya dengan kinerja usaha artinya jika suatu usaha ingin menghasilkan pendapatan yang optimal dan kinerja usaha yang baik, maka kualitas atau kinerja dari sumber daya manusianya pun harus ditingkatkan dan dikembangkan. Salah satu alternatif utama yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan yang memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. (Amalia, M. R.,2018).

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja.” Menurut Ivancevich dalam Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu masyarakat meningkatkan keterampilan dan kompetensi spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.Hal tersebut di perkuat oleh penelitian Wulandari, S. (2019) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan maka kinerja usaha pada umkm semakin baik juga.

Dalam dunia usaha, selain pelatihan, kompetensi merupakan hal yang sangat penting terutama peranannya dalam meningkatkan kinerja usaha.Kompetensi merupakan pola pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain dapat diukur seseuai dengan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik (Sedarmayanti (2017). Hal tersebut di perkuat dengan penelitian (Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017), di mana menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi .

Berdasarkan hasil obervasi dan wawancara kepada beberapa masyarakat yang di temui menunjukkan bahwa Partisipasi masyarakat di daerah pedesaan kurang berjalan dengan baik hal ini di tunjukan dengan tidak adanya

pendekatan aparat desa kepada masyarakat sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak dapat terwujud, selain itu kurangnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan yang di adakan oleh pemerintah serta tidak adanya konsep berkelanjutan. Hal lain juga menunjukkan kegiatan-kegiatan pelatihan jarang di laksanakan dengan baik sehingga masyarakat desa kurang memiliki kompetensi serta kinerja usaha sangat rendah.

Dari kondisi yang telah diuraikan tersebut diatas pada penelitian ini peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Partisipasi Masyarakat dan Pelatihan Terhadap Kinerja Usaha Pada Bumdes Kabupaten Pangkep Menggunakan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi**”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di pada rumusan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

- 1) Apakah terdapat pengaruh Partisipasi masyarakat terhadap Kinerja Usaha Bumdes Kabupaten Pangkep?
- 2) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep?
- 3) Apakah kompetensi memperkuat pengaruh Partisipasi masyarakat terhadap Kinerja Usaha Bumdes di Kabupaten Pangkep?
- 4) Apakah kompetensi memperkuat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Usaha Bumdes di Kabupaten Pangkep?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menganalisis terdapat pengaruh Partisipasi masyarakat terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep

- 2) Untuk menganalisis terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep
- 3) Untuk menganalisis terdapat pengaruh Partisipasi masyarakat terhadap Kinerja Usaha melalui kompetensi sebagai variabel moderasi pada Bumdes Kabupaten Pangkep
- 4) Untuk menganalisis terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Usaha melalui kompetensi sebagai variabel moderasi pada Bumdes Kabupaten Pangkep

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan Partisipasi sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Edison, dkk (2016) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Yani (2015) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengadaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan proses

pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar sesama pegawai dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Fungsi sumber daya manusia yakni melaksanakan segala tugas yang dilakukan manusia dalam rangka untuk mendukung tugas manajemen (organisasi) dalam menjalankan roda organisasi serta mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Subekhi dan Mohammad (2012) dalam Yustia, R. N. (2020) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan

Perencanaan untuk sumber daya manusia (*human resources planning*) dapat diartikan sebagai proses perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perencanaan yang dilakukan disesuaikan dengan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk pengorganisasian pegawai dengan cara menetapkan membagi tugas kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi serta koordinasi dalam bentuk bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) diartikan sebagai kegiatan untuk semua pegawai agar bekerja sama dan serta efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dapat dilakukan oleh seorang

pimpinan dengan cara menugaskan bawahan untuk mengerjakan semua tugas dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) merupakan segala kegiatan untuk pegawai agar dapat taat pada aturan organisasi dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Apabila ditemukan kesalahan maka dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kerja sama, perilaku, proses pelaksanaan kerja serta menjaga situasi kerja.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) meliputi proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan dilakukan untuk membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, teoritis dan moral pegawai dengan media pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan para pekerja di masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) menjadi balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) yang berupa uang ataupun barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada



batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) menjadi kegiatan dalam mempersatukan segala kepentingan dari organisasi dan kebutuhan pegawai guna menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan. Untuk memperoleh laba, maka organisasi harus dapat memenuhi segala kebutuhan dari para pekerjanya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan serangkaian kegiatan dengan maksud untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik mental dari para pegawai, serta loyalitas agar mereka bekerjasama hingga masa kerja berakhir. Pemeliharaan yang baik dapat dilakukan dengan melakukan program kesejahteraan terhadap pekerja berdasarkan kebutuhan dengan pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) merupakan kondisi putusnya hubungan kerja seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja. Pemberhentian

terjadi karena keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia yakni untuk memaksimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan semacam pembagian peran dan tanggung jawab ketika melaksanakan aktivitas operasional.

Sunyoto (2015)mengemukakan bahwa ada empat tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial untuk manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggungjawab secara etis akan kebutuhan serta tantangan dari masyarakat sekaligus meminimalkan dampak negatif dari keberadaan suatu organisasi. Keberadaan unit bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat di sekitarnya dan membantu memecahkan masalah sosial,

b. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Oleh karena itu pembentukan Departemen sumber daya manusia bermaksud untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional dari manajemen sumber daya manusia akan menjadi tujuan untuk tetap mempertahankan kontribusi dari departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi. Pemborosan yang terjadi pada sumber daya manusia disebabkan oleh departemen sumber daya manusia yang terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi.

#### d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi akan menjadi tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas pada organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, maka pegawai akan memilih untuk menarik diri dari suatu organisasi. Konflik yang terjadi akan tujuan pegawai dan tujuan organisasi dapat menimbulkan keinginan yang lemah untuk bekerja, sabotase, dan ketidakhadiran, Kegagalan yang dialami oleh pegawai yang mengharapkan organisasi untuk membuat mereka puas akan pekerjaannya

#### **2.1.2. Partisipasi Masyarakat**

Menurut Widjaja (2002) Partisipasi masyarakat adalah pemberian wewenang pendelegasian wewenang atau pemberian otonomi kejawatan bawah yang intinya Partisipasi upaya membnagkitkan segala kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan dan Partisipasi diadakan agar daerah semakin mampu serta mandirian, maksudnya mampu memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menunjukkan ciri sebagai masyarakat serta membangun kesejahteraan masyarakat itu sendiri.

Menurt Soeharto (2006) Partisipasi masyarakat merupakan upaya untk memandirikan masyarakat serta potensi kemampuan yang mereka memiliki. Adapun pemberdayaan masyarakat senantiasa menyangkut dua kelompok yang sering terkait yaitu masyarakat sebagai pihak yang diberdayakan dan pihak yang menaruh kepedulian sebagai pihak yang memberdayakan. Partisipasi masyarakat merupakan upaya meningkatkan kemampuan dan potenssi yang dimiliki masyarakat sehingga masyarakat dapat mewujudkan jati dirinya, serta mengangkat harkat dan martabatnya secara maksimal untuk bertahan dan mengembangkan diri secara mandiri baik dibidang ekonomi, sosil, agama dan budaya Widjaja (2002).

Menurut Eko (2014) Partisipasi merupakan sebuah gerakan dan proses berkelanjutan untuk membangkitkan potensi, memperkuat partisipasi, membangun peradaban dan kemandirian masyarakat. Menurut Undang-undang No 6 tahun 2014 tentang desa Partisipasi masyarakat adalah upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan dan kesadaran masyarakat. Peraturan pemerintah No. 72 tahun 2005 tentang desa yang menyebutkan bahwa Partisipasi masyarakat memiliki makna bahwa penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan di desa ditunjukkan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui penetapan kebijakan dan program serta kegiatan yang sesuai dengan esensi dan prioritas kebutuhan masyarakat.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Partisipasi masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat sehingga masyarakat berkemampuan dan berkekuatan. Partisipasi masyarakat merupakan upaya memandirikan masyarakat melalui perwujudan potensi kemampuan yang dimiliki oleh masyarakat. Dengan demikian pada setiap upaya Partisipasi masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah harus dipandang sebagai sebuah pemacu untuk meenggerakan kegiatan ekonomi masyarakat. Pemnberdayaan masyarakat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam semua aspek sehingga mampu menciptakan masyarakat yang mandiri terbebas dari kemiskinan dan keterbelakangan sehingga yang demikian dapat mengembangkan kehidupan masyarakat.

Menurut Soeharto (2006) peran program Partisipasi masyarakat yang dilakukan melalui bantuan dana yang dapat diciptakan dari kegiatan social ekonomi harus menganut beberapa prinsip sebagai berikut:

- 1) Mudah diterima dan didayagunakan oleh masyarakat kelompok sasaran (*acceptable*)
- 2) Dikelola oleh masyarakat secara terbuka dan dapat dipertanggung jawabkan (*accountable*)
- 3) Memberikan pendapatan yang memadai dan mendidik masyarakat untuk mengelola kegiatan secara ekonomis (*profitable*)
- 4) Hasilnya dapat dilestarikan oleh masyarakat (*sustainable*)
- 5) Pengelola dan pelestarian hasil dapat dengan mudah dan digulirkan dan dikembangkan oleh masyarakat dalam lingkup yang lebih luas.

Indikator-indikator dalam mengembangkan konsep Partisipasi masyarakat menurut Drijver dan Sajise dalam Isnani, H. (2016) ada empat macam yaitu:

- 1) Pendekatan dari bawah (*bottom up approach*) pada kondisi ini pengelola dan para stakeholder setuju pada tujuan yang ingin dicapai untuk kemudian mengembangkan gagasan dan beberapa kegiatan setahap demi setahap untuk mencapai tujuan dirumuskan sebelumnya
- 2) Partisipasi (*participation*): dimana setiap actor yang terlibat memiliki kekuasaan dalam setiap fase perencanaan dan pengelolaan.
- 3) Konsep berkelanjutan merupakan pengembangan kemitraan dengan seluruh lapisan masyarakat sehingga program pembangunan berkelanjutan dapat diterima secara sosial dan ekonom.
- 4) Keterpaduan: yaitu kebijakan dan strategi pada tingkat lokal, regional dan nasional. Program Partisipasi masyarakat dengan cara memberikan

bantuan dana harus mengandung unsur-unsur yang biasa meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Program tersebut harus bisa mendidik masyarakat untuk mengelola kegiatan secara ekonomi.

### **2.1.3. Pelatihan**

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2018), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) 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. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Tujuan pelatihan menurut Aditya (2015) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain :

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memecahkan permasalahan.
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- 8) Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Rivai dan Sagala (2011) adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

- 1) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
- 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
- 3) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif

- 4) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- 5) Meningkatkan keterampilan interpersonal
- 6) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
- 7) Meningkatkan kualitas moral
- 8) Membangun kohesivitas dalam kelompok
- 9) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- 10) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan mutu kerja
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- 4) Meningkatkan moral kerja
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan
- 6) Menunjang pertumbuhan pribadi

Menurut Sofyandi dalam Gumilar (2015), indikator pelatihan yang efektif yang dapat diukur melalui :

- 1) Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.
- 2) Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.



- 3) Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instrukturmempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- 4) Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 5) Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah maknanya memuaskan

#### **2.1.4. Kompetensi**

Menurut Veithzal (2015) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Djaman satori (2007) dalam Pratama, L. D., & Lestari, W. (2020) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional. Spencer dalam Fahmi (2016) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Fahmi (2016) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
- 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan

dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

- 7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman
- 8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
- 9) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan. 11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 11) *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka

Indikator dalam kompetensi, penulis mengambil teori kompetensi menurut Siagian (2016) yaitu :

- 1) Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya
- 2) Latar belakang pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu
- 4) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu Sudarmanto

#### **2.1.5. Kinerja Usaha**

Kinerja (*business performance*) adalah merujuk pada tingkat pencapaian atau prestasi dari perusahaan dalam periode waktu tertentu (Sumantri et al., 2013), sedangkan menurut Moeheriono dalam penelitian Sumantri et al (2013) menyebutkan bahwa pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja (*performa*)

usaha dapat dilihat dari tingkat penjualan, tingkat keuntungan, pengembalian modal, tingkat turn over dan pangsa pasar yang diraihinya (Munizu, 2010).

Kinerja bisnis adalah kondisi yang diinginkan dicapai sebagai hasil yang telah dilaksanakan oleh seluruh komponen perusahaan. Dalam hal ini indikator kinerja usaha diukur dengan pernyataan responden tentang perubahan volume penjualan sehingga keberadaan perusahaan selalu dan tidak mengalami kebangkrutan. Pernyataan responden bahwa efisiensi dalam menjalankan bisnis selalu dilakukan dan selalu dijaga, sehingga dapat diketahui respon konsumen terhadap produk perusahaan. Pernyataan responden bahwa penjualan selalu meningkat dari waktu ke waktu, sehingga dapat menguasai lebih banyak pangsa pasar dan kemudian pernyataan responden yang menyatakan keuntungan (keuntungan) dalam usahanya selalu meningkat dan sebagian besar diinvestasikan untuk kemajuan usaha (Naninsih et al., 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli, penulis menyimpulkan kinerja usaha yaitu bentuk pencapaian atau prestasi perusahaan dari berbagai faktor dalam beberapa waktu tertentu yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan atau perbaikan apabila kinerja yang dilakukan kurang optimal. Menurut Mulyadi dalam penelitian Jannah et al.(2019), kinerja mengacu pada kesuksesan pribadi dalam mencapai tujuan usaha yaitu dari empat perspektif yaitu:

- 1) Keuangan,
- 2) Pelanggan,
- 3) Proses, serta
- 4) Pembelajaran dan pertumbuhan

Anthony dalam dalam penelitian Jannah et al.(2019) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja lebih baik menggunakan *balanced scorecard* yang

merupakan salah satu alat ukur kinerja sebuah usaha dan mengukur kinerja secara keseluruhan, baik secara keuangan maupun non keuangan dengan menggunakan 4 (empat) perspektif yaitu:

- 1) Perspektif pelanggan,
- 2) Perspektif bisnis internal,
- 3) Perspektif keuangan (financial), dan
- 4) Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Sumantri et al (2013) menjelaskan kaitan antara kinerja bisnis dan pendapatan, di mana kinerja adalah keinginan untuk tumbuh yang tercermin pada kategori berikut:

- 1) Pendapatan,
- 2) Volume penjualan, dan
- 3) Wilayah pemasaran

Indikator kinerja usaha pada penelitian yang telah dilakukan oleh Munizu (2015) yakni sebagai berikut:

- 1) Pertumbuhan penjualan
- 2) Pertumbuhan modal
- 3) Pertumbuhan Tenaga Kerja
- 4) Pertumbuhan Pasar
- 5) Pertumbuhan Laba

## 2.2. Pengukuran Variabel dan Kerangka Konseptual

### 2.2.1. Pengukuran Variabel

#### 1) Partisipasi Masyarakat

Indikator-indikator dalam mengembangkan konsep Partisipasi masyarakat menurut Drijver dan Sajise dalam Isnani, H. (2016) ada empat macam yaitu:

- 1) Pendekatan dari bawah (*bottom up approach*) pada kondisi ini pengelola dan para stakeholder setuju pada tujuan yang ingin dicapai untuk kemudian mengembangkan gagasan dan beberapa kegiatan setahap demi setahap untuk mencapai tujuan dirumuskan sebelumnya
- 2) Partisipasi (*participation*): dimana setiap actor yang terlibat memiliki kekuasaan dalam setiap fase perencanaan dan pengelolaan.
- 3) Konsep berkelanjutan merupakan pengembangan kemitraan dengan seluruh lapisan masyarakat sehingga program pembangunan berkelanjutan dapat diterima secara sosial dan ekonom.
- 4) Keterpaduan: yaitu kebijakan dan strategi pada tingkat lokal, regional dan nasional. Program Partisipasi masyarakat dengan Cara memberikan bantuan dana harus mengandung unsur-unsur yang biasa meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Program tersebut harus bisa mendidik masyarakat untuk mengelola kegiatan secara ekonomi.

#### 2) Pelatihan

Menurut Sofyandi dalam gumilar (2015), indikator pelatihan yang efektif yang dapat diukur melalui :

- a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.

- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan.

### **3) Kompetensi**

indikator dalam kompetensi, penulis mengambil teori kompetensi menurut Romber (2007) dalam siagian (2016) yaitu :

- 1) Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya
- 2) Latar belakang Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan



- 3) Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu
- 4) Ketrampilan (skills) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu Sudarmanto

#### **4) Kinerja Usaha**

Indikator kinerja usaha pada penelitian yang telah dilakukan oleh Munizu

(2015) yakni sebagai berikut:

- 1) Pertumbuhan penjualan
- 2) Pertumbuhan modal
- 3) Pertumbuhan Tenaga Kerja
- 4) Pertumbuhan Pasar
- 5) Pertumbuhan Laba

#### **2.2.2. Kerangka Konseptual**

Menurut Rapaport dalam Utami, H. N., Sandra, S., & Ruhana, I. (2020), Konsep Partisipasi dalam wacana pembangunan masyarakat selalu dihubungkan dengan konsep mandiri, partisipasi, jaringan kerja, dan keadilan. Pada dasarnya, Partisipasi diletakkan pada kekuatan individu dan sosial. Partisipasi masyarakat untuk mandiri dengan berwirausaha dapa meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya dalam berwirausaha

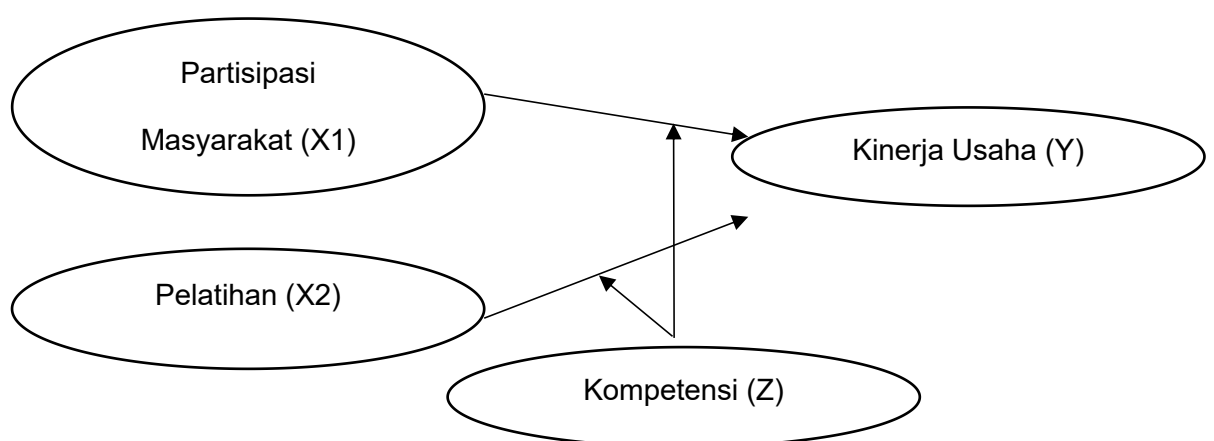
Menurut Sunarta (2008) dalam Wisastra, P. I. Y., & Sagala, E. J. (2016) Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerja. Pelatihan kerja yang

dilakukan secara terus menerus dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi masyarakat.

Gumilar (2013) Kinerja Usaha adalah keadaan yang mendorong, menggerakkan dan mengarahkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan kewirausahaan, dengan cara mandiri, percaya pada diri sendiri, berorientasi ke masa depan, berani mengambil resiko, kreatif dan menilai tinggi hasrat inovasi. Untuk meningkatkan Kinerja Usaha di kalangan masyarakat di perlukan sosialisasi serta adanya pelatiha kepada masyarakat sehingga usahanya dapat bertahan dan berkembang.

Amanda (2012) dalam Wisastra, P. I. Y., & Sagala, E. J. (2016) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki arti sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang langsung berpengaruh pada kinerja dalam mengembangkan usaha atau karirnya. Kompetensi yang baik dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan motivasi dalam berwirausaha

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1.** Kerangka Konseptual

### 2.3. Hipotesis

- 1) Teori Partisipasi Masyarakat (*Community Participation Theory*) menggarisbawahi pentingnya partisipasi aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program yang mempengaruhi mereka. Partisipasi masyarakat melalui partisipasi dalam pengelolaan Bumdes dapat meningkatkan kinerja usaha karena masyarakat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan mereka dan cara terbaik untuk memenuhinya

**H1: Partisipasi Masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep**

- 2) Teori Modal Sosial (*Social Capital Theory*) menekankan pentingnya jaringan sosial, kepercayaan, dan kerja sama dalam meningkatkan kinerja usaha dan pembangunan komunitas. Pelatihan dapat meningkatkan modal sosial dalam Bumdes dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan komunikasi anggota, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja usaha. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep

**H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep**

- 3) Teori Kinerja Usaha (*Business Performance Theory*) menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja usaha, seperti manajemen yang baik, strategi pemasaran, dan efisiensi operasional. Peningkatan kompetensi anggota Bumdes melalui Partisipasi dapat meningkatkan kinerja usaha dengan membantu mereka mengelola aspek-aspek ini dengan lebih baik.

**H3: Kompetensi memperkuat hubungan antara Partisipasi masyarakat secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep**

- 4) Teori Organisasi Pembelajaran (*Organizational Learning Theory*) menekankan pentingnya pembelajaran kontinu di dalam organisasi. Pelatihan adalah salah satu bentuk pembelajaran, dan anggota Bumdes yang terus belajar melalui pelatihan dapat mengembangkan kompetensi baru dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis mereka.

**H4: Kompetensi memperkuat hubungan antara pelatihan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Usaha pada Bumdes Kabupaten Pangkep**