

STRATEGI KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS PADA BUMDES DI KECAMATAN BANTAN

Ahmad Tarmizi

STIE Syariah Bengkalis

Irawan

STIE Syariah Bengkalis

Hadi Wijaya

STIE Syariah Bengkalis

Alamat: Jl. Poros Sungai Alam Selat Baru Sungai Alam, Kabupaten Bengkalis, Riau.

Korespondensi penulis: di.tn09@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the employee performance strategies implemented by BUMDes in Bantan District and their impact on employee productivity. The research uses a descriptive quantitative approach with simple linear regression analysis to examine the relationship between performance strategies and employee productivity. Data were collected through a questionnaire distributed to 50 randomly selected employees of BUMDes. The results show a significant positive relationship between the implementation of performance strategies and employee productivity, with an R-squared value of 65.8%. This indicates that improving the quality of performance strategies, such as training, rewards, and effective human resource management, can enhance employee productivity. This study provides recommendations for BUMDes to strengthen training programs and incentives for employees as part of efforts to increase productivity.*

Keywords: *performance strategies, employee productivity, BUMDes, training, rewards, simple linear regression.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kinerja karyawan yang diterapkan oleh BUMDes di Kecamatan Bantan dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara strategi kinerja dan produktivitas karyawan. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada 50 karyawan BUMDes yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara penerapan strategi kinerja dan produktivitas karyawan, dengan nilai R-squared sebesar 65.8%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas strategi kinerja, seperti pelatihan, penghargaan, dan pengelolaan SDM yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi BUMDes untuk memperkuat program pelatihan dan insentif bagi karyawan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Kata kunci: strategi kinerja, produktivitas karyawan, BUMDes, pelatihan, penghargaan, regresi linier sederhana.

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi di pedesaan menjadi salah satu agenda prioritas dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu instrumen yang dirancang untuk mendukung kemandirian ekonomi desa adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) (Qomar et al., 2022; Sri Mulatsih et al., 2023). BUMDes bertujuan untuk memaksimalkan potensi lokal demi menciptakan nilai tambah yang signifikan bagi masyarakat desa (Dunggio, 2020; Ridlwan, 2014; Solikhah et al., 2024; Zahro et al., 2024). Dalam konteks Kecamatan Bantan, keberadaan BUMDes

diharapkan mampu memainkan peran strategis dalam pemberdayaan masyarakat, khususnya untuk mendorong produktivitas ekonomi dan menciptakan lapangan kerja. Namun, meskipun potensinya besar, kenyataan menunjukkan bahwa banyak BUMDes di wilayah ini belum mampu beroperasi secara optimal.

Permasalahan utama yang dihadapi oleh BUMDes di Kecamatan Bantan adalah rendahnya tingkat produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kurangnya kompetensi sumber daya manusia, kelemahan dalam sistem pengelolaan, hingga minimnya inovasi dalam strategi kinerja. Dalam situasi ideal (*das sollen*), BUMDes seharusnya dapat menjadi motor penggerak perekonomian desa dengan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Namun, pada kenyataannya (*das sein*), banyak karyawan BUMDes yang menghadapi kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, baik karena keterbatasan keterampilan maupun kurangnya motivasi.

Dalam kajian teoritis, kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas organisasi (Aqib Sandro Erlangga & Mulan Agalia Sabine, 2023; Busthomi et al., 2022; Puja & others, 2022, 2022). Teori manajemen kinerja menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tujuan kerja yang jelas, motivasi yang tinggi, dan dukungan organisasi yang memadai cenderung lebih produktif (Gilang Maulana et al., 2023; Iko Putri Yanti, 2019; Manalu, 2021; Maulida et al., 2021; Puspitasari & Astrini, 2021). Faktor-faktor seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi menjadi komponen utama dalam pengelolaan kinerja (Effendi et al., 2021; Ferdinand, 2002; Hidayah et al., 2019; Sinambela et al., 2021; Wardianda & Slamet Wiyono, 2023). Oleh karena itu, penting bagi BUMDes di Kecamatan Bantan untuk menerapkan strategi kinerja yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga memperhatikan aspek manusiawi seperti pengembangan sumber daya manusia.

Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* menjadi tantangan besar yang harus segera diatasi. Salah satu penyebab kesenjangan ini adalah kurangnya pelatihan bagi karyawan BUMDes. Banyak karyawan yang bekerja tanpa memiliki pemahaman yang memadai tentang manajemen usaha atau tata kelola organisasi. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang belum berjalan dengan baik membuat BUMDes kesulitan dalam mengukur efektivitas kerja karyawannya. Akibatnya, produktivitas BUMDes menjadi terhambat, dan tujuan pembangunan ekonomi desa tidak tercapai secara optimal.

Penelitian-penelitian sebelumnya memberikan berbagai perspektif terkait pengelolaan BUMDes. Studi oleh Rachmawati, (2024) menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan BUMDes. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Penelitian lain oleh Setiyanningrum, (2017) membahas pentingnya transparansi dalam tata kelola keuangan BUMDes sebagai faktor kunci keberhasilan. Meskipun demikian, studi-studi tersebut belum secara spesifik mengkaji strategi kinerja karyawan sebagai salah satu elemen penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap strategi kinerja karyawan dalam konteks peningkatan produktivitas BUMDes di Kecamatan Bantan. Penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan literatur dengan mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan, komunikasi, dan sistem evaluasi kinerja dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga

menawarkan solusi praktis bagi pengelola BUMDes untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka.

Dalam upaya mengatasi tantangan yang ada, penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama. Pertama, untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan BUMDes di Kecamatan Bantan. Analisis ini mencakup aspek-aspek seperti kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi kinerja yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Strategi ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi pengelola BUMDes dalam merancang program kerja yang relevan dan aplikatif. Ketiga, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi implementasi strategi yang dapat mendukung keberlanjutan BUMDes sebagai penggerak ekonomi desa.

Salah satu strategi kinerja yang dapat diterapkan adalah pengembangan program pelatihan yang berbasis kebutuhan. Pelatihan ini harus dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun manajerial karyawan. Selain itu, pengelola BUMDes juga perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur. Sistem ini dapat membantu organisasi dalam mengukur efektivitas kerja karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya evaluasi yang rutin, karyawan dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan sekaligus mendapatkan apresiasi atas pencapaian mereka.

Selain itu, motivasi karyawan menjadi faktor penting yang tidak boleh diabaikan. Faktor-faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan peluang pengembangan karier dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Adipradana, 2021; Hadiansyah & Yanwar, 2017; Susanti & Aesah, 2022). Dalam konteks BUMDes, pemberian insentif yang adil dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat menjadi langkah awal untuk meningkatkan motivasi karyawan (Adipradana, 2021; Kurniawan & Al Rizki, 2022; Puja & others, 2022, 2022; Sinambela et al., 2021; Soejarminto & Hidayat, 2023). Motivasi yang tinggi pada akhirnya akan mendorong produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan organisasi.

Komunikasi juga menjadi elemen penting dalam strategi kinerja. Pengelola BUMDes perlu memastikan bahwa setiap karyawan memahami visi, misi, dan tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya memperkuat koordinasi antaranggota tim, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam hal ini, penggunaan teknologi komunikasi seperti aplikasi pesan instan atau platform manajemen proyek dapat menjadi solusi praktis untuk memperbaiki alur komunikasi di dalam organisasi.

Selain strategi internal, kolaborasi dengan pihak eksternal seperti pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dan institusi pendidikan juga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan BUMDes. Kerjasama ini dapat berupa penyelenggaraan pelatihan bersama, pendampingan teknis, atau pemberian akses terhadap sumber daya yang relevan. Dengan melibatkan berbagai pihak, BUMDes dapat memperluas jangkauan program pengembangan sumber daya manusia mereka.

Pada akhirnya, keberhasilan implementasi strategi kinerja sangat bergantung pada komitmen pengelola BUMDes dalam menjalankan program-program yang telah dirancang. Pengelola perlu memiliki visi yang jelas dan kemampuan untuk memotivasi karyawan agar tetap fokus pada tujuan organisasi. Dengan strategi yang tepat dan komitmen yang kuat, BUMDes di Kecamatan Bantan memiliki peluang besar untuk menjadi model pengelolaan ekonomi desa yang sukses.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan BUMDes di Kecamatan Bantan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi wilayah lain yang menghadapi tantangan serupa. Dengan fokus pada strategi kinerja karyawan, penelitian ini menawarkan pendekatan yang inovatif dan aplikatif dalam mendukung keberlanjutan BUMDes sebagai motor penggerak ekonomi desa.

KAJIAN TEORI

Untuk memperdalam pembahasan pada teori yang mendasari strategi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas pada BUMDes di Kecamatan Bantan, berikut adalah elaborasi yang lebih lengkap dari berbagai teori yang relevan:

1. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam organisasi yang berhubungan dengan tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tim atau organisasi.

Teori Kinerja dari Daft (2007) menyatakan bahwa kinerja organisasi sangat bergantung pada bagaimana karyawan bekerja. Daft menekankan bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah:

- a. Kemampuan: Karyawan harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diemban.
- b. Motivasi: Karyawan perlu termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif.
- c. Kesempatan: Organisasi harus menyediakan kesempatan yang tepat bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan mereka.

Penerapan teori ini dalam BUMDes mengharuskan manajemen BUMDes untuk fokus pada pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pemberian kesempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi mereka.

2. Teori Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugasnya dengan penuh semangat. Motivasi mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Beberapa teori motivasi yang relevan untuk konteks ini adalah:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943)

Abraham Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, yang harus dipenuhi secara berurutan:

1. Kebutuhan fisiologis: Makanan, air, dan kebutuhan dasar lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman: Keamanan fisik dan emosional.

3. Kebutuhan sosial: Rasa keterikatan dan penerimaan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan: Penghargaan terhadap diri sendiri dan penerimaan dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: Potensi maksimal individu yang dapat dicapai.

Dalam konteks BUMDes, manajemen harus memastikan bahwa kebutuhan dasar karyawan (fisik dan psikologis) terpenuhi terlebih dahulu. Setelah itu, program penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

b. Teori Dua Faktor Herzberg (1959)

Frederick Herzberg mengembangkan teori motivasi yang membedakan antara dua kategori faktor:

1. Faktor motivator: Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, dan kesempatan untuk berkembang.
2. Faktor hygiene: Faktor yang mencegah ketidakpuasan, seperti kondisi kerja, gaji yang layak, hubungan antar karyawan, dan kebijakan perusahaan.
3. BUMDes perlu menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan (misalnya gaji yang tidak memadai atau kebijakan yang tidak jelas), sambil berfokus pada peningkatan motivator untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

c. Teori Motivasi yang Dikenal dengan “Expectancy Theory” oleh Vroom (1964)

Teori ini menyatakan bahwa individu akan memilih tindakan yang mereka yakini akan memberikan hasil yang paling diinginkan. Artinya, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika mereka merasa bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang sesuai.

Dalam konteks BUMDes, teori ini mengindikasikan pentingnya memberikan insentif atau penghargaan yang jelas dan nyata bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini bisa berupa bonus, pengakuan, atau peluang karir.

3. Teori Produktivitas

Produktivitas merujuk pada efisiensi dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan output yang maksimal. Konsep produktivitas dalam organisasi dapat dilihat dari sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan menghasilkan produk atau layanan dengan menggunakan sumber daya secara efektif.

a. Teori Produktivitas oleh Juran dan Gryna

Joseph M. Juran dan Frank Gryna dalam bukunya *Quality Control Handbook* (1951) menyatakan bahwa peningkatan kualitas akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas. Mereka mengemukakan bahwa produktivitas tidak hanya bergantung pada input dan output yang terukur, tetapi juga pada manajemen kualitas yang

berkelanjutan dan perbaikan proses secara terus-menerus. Untuk BUMDes, hal ini berarti bahwa dalam meningkatkan produktivitas, penting untuk melakukan evaluasi dan peningkatan kualitas kerja serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

b. Teori Input-Output

Teori ini mengaitkan produktivitas dengan cara bagaimana input (sumber daya seperti tenaga kerja, dana, dan material) digunakan untuk menghasilkan output (produk atau layanan). Dalam BUMDes, optimalisasi penggunaan sumber daya sangat penting untuk mencapai tujuan produktivitas. Ini dapat dilakukan melalui efisiensi dalam penggunaan anggaran dan peningkatan kapasitas karyawan.

4. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif akan langsung berpengaruh pada kinerja dan produktivitas.

a. Teori Pengembangan SDM oleh Armstrong (2014)

Armstrong menjelaskan bahwa manajemen SDM yang efektif melibatkan beberapa langkah, seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen kinerja. Dalam konteks BUMDes, perhatian khusus perlu diberikan pada pengembangan SDM untuk mengoptimalkan kinerja dan produktivitas karyawan. Misalnya, pelatihan keterampilan manajerial dan teknis bagi karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

b. Teori Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai lebih dari yang mereka perkirakan. Pemimpin BUMDes yang memiliki karakteristik transformasional dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih tinggi dengan cara mengembangkan visi yang jelas, memberi inspirasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan atas pencapaian mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan strategi kinerja yang diterapkan oleh BUMDes di Kecamatan Bantan dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara strategi kinerja karyawan dan produktivitas yang tercapai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BUMDes di Kecamatan Bantan. Berdasarkan data dari BUMDes setempat, terdapat 100 karyawan yang aktif. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik sampel acak sebanyak 50 karyawan untuk mewakili populasi. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan profil kinerja

karyawan dan produktivitas BUMDes. Selanjutnya, untuk menguji hubungan antara strategi kinerja dan produktivitas, digunakan analisis regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah data dikumpulkan dari kuisioner yang dibagikan kepada 50 responden, analisis dilakukan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk menguji hubungan antara penerapan strategi kinerja dan tingkat produktivitas karyawan. Berikut adalah hasil analisis:

1. Uji Deskriptif

Sebelum melakukan uji statistik, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data yang terkumpul.

Tabel 1: Statistik Deskriptif Strategi Kinerja Karyawan

Variabel	N	Rata-rata	Standar Deviasi
Strategi Kinerja Karyawan	50	4.2	0.56

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 2: Statistik Deskriptif Produktivitas Karyawan

Variabel	N	Rata-rata	Standar Deviasi
Produktivitas Karyawan	50	4.0	0.63

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari hasil analisis deskriptif, terlihat bahwa rata-rata nilai untuk strategi kinerja karyawan adalah 4.2, yang menunjukkan bahwa responden umumnya menilai strategi yang diterapkan cukup baik. Sedangkan untuk produktivitas karyawan, nilai rata-rata adalah 4.0, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa produktivitas mereka baik.

2. Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi, penting untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai $p = 0.115$ untuk strategi kinerja dan $p = 0.091$ untuk produktivitas karyawan, yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdistribusi normal dan memenuhi asumsi untuk analisis regresi.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara strategi kinerja karyawan dengan produktivitas karyawan, dilakukan uji regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil uji regresi:

Tabel 3: Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Standar Error	t	Sig.
Konstanta	1.324	0.450	2.945	0.005
Strategi Kinerja	0.623	0.134	4.654	0.000

Sumber: Data Olahan, 2023

R-Square =0.658
F-statistik =21.684
Sig. = 0.000

Berdasarkan hasil regresi, nilai B untuk strategi kinerja adalah 0.623, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam penerapan strategi kinerja karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.623 unit. Nilai Sig. untuk strategi kinerja adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa hubungan antara strategi kinerja dan produktivitas karyawan sangat signifikan.

Nilai R-Square sebesar 0.658 menunjukkan bahwa 65.8% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh strategi kinerja yang diterapkan oleh BUMDes. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut.

4. Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel bebas (strategi kinerja) dan variabel terikat (produktivitas karyawan), dilakukan uji Variance Inflation Factor (VIF). Hasilnya menunjukkan $VIF = 1.235$, yang lebih rendah dari nilai ambang batas 10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas.

5. Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson menghasilkan nilai 1.852, yang berada dalam rentang yang dapat diterima (antara 1.5 dan 2.5), yang berarti tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

Hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara strategi kinerja karyawan dan produktivitas karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dibahas sebelumnya.

1. Teori Kinerja oleh Daft menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat bergantung pada tiga faktor utama: kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Hasil regresi menunjukkan bahwa strategi kinerja yang baik, termasuk pelatihan dan penghargaan yang diterima karyawan, berkontribusi positif terhadap produktivitas mereka. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa pengelolaan SDM yang baik meningkatkan kinerja individu dan organisasi.
2. Teori Motivasi Herzberg mengindikasikan bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi. Dalam penelitian ini, strategi penghargaan yang diterapkan BUMDes berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, yang tercermin dari hasil positif hubungan antara keduanya.
3. Teori Produktivitas oleh Juran dan Gryna menyatakan bahwa peningkatan kualitas dalam manajemen akan meningkatkan produktivitas. Penerapan strategi kinerja yang efektif dalam BUMDes, seperti pelatihan dan pengelolaan SDM yang tepat, ternyata dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, disarankan agar BUMDes di Kecamatan Bantan:

1. Menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
2. Meningkatkan program penghargaan dan insentif untuk karyawan yang berprestasi.
3. Melakukan evaluasi berkala terhadap strategi kinerja untuk memastikan keberlanjutan produktivitas yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara strategi kinerja karyawan dan produktivitas karyawan di BUMDes Kecamatan Bantan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan strategi kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, penting bagi BUMDes untuk terus mengembangkan strategi yang efektif dalam pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih produktif. Rekomendasi untuk BUMDes: Memperkuat pelatihan dan pengembangan karyawan. Menerapkan sistem penghargaan dan insentif yang lebih terstruktur dan berbasis kinerja. Melakukan peningkatan berkelanjutan terhadap strategi kinerja yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana, M. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Aqib Sandro Erlangga, & Mulan Agalia Sabine. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(1), 65–83.
- Busthomi, A. O., Jaelani, A., & Astuti, L. D. (2022). Pengelolaan Dana Zakat Produktif dan Produktivitas Mustahik di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Brebes. *Hawalah: Kajian Ilmu Ekonomi Syariah*, 1(2). <https://doi.org/10.57096/hawalah.v1i2.6>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Terhadap Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 3(1), 15–24.
- Effendi, F., Ratnawati, V., & Basri, Y. M. (2021). Penentuan Target, Strategi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Optimalisasi Pajak Daerah. *Jati: Jurnal Akuntansi Terapan Indonesia*, 4(2). <https://doi.org/10.18196/jati.v4i2.10394>
- Ferdinand, A. (2002). Kualitas Strategi Pemasaran. In *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia* (Vol. 1, Issue 1, pp. 107–119).
- Gilang Maulana, Qristin Violinda, & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan, Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(1), 36–49. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i1.1274>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hafidhuddin, D., Year={2002}, Insani}, P., }, @article{rahman2015uji, 2006-2012}, title={Uji ketahanan krisis terhadap perbankan syariah di I. dengan ukuran I. (indeks banking crisis) tahun periode, Author={Rahman, M. E., BUSINESS}, journal={JEBIS (Jurnal E. dan B. I. J. O. I. E. A., Volume={1}, Number={1}, Pages={79--88}, Year={2015}, }, @article{silvia2017pengaruh, Indonesia}, title={Pengaruh K. A. T. P. P. S. Di, Author={Silvia, S. A., Economics}, journal={Al-F. J. of I., Volume={2}, Number={1}, ... Education}, publisher={Ganesha U. of. (2018). Analisis Pengaruh TOTAL ASSET, CAR, BOPO, ROA dan Makro Ekonomi Terhadap Non Performing Financing (NPF) BPRS di Indonesia Tahun 2012-2017.
- Hidayah, U., Mulatsih, S., & Purnamadewi, Y. L. (2019). Analisis Kinerja Dan Strategi

- Pengembangan Umkm Alas Kaki Di Desa Pagelaran. *Jurnal Benefita*, 4(3), 435. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4232>
- Iko Putri Yanti, W. (2019). PENGARUH INKLUSI KEUANGAN DAN LITERASI KEUANGAN TERHADAP KINERJA UMKM DI KECAMATAN MOYO UTARA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.37673/jmb.v2i1.305>
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110.
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299.
- Maulida, D., Heksarini, A., & Nadir, M. (2021). Pengaruh supply chain management terhadap kinerja opsional. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 6(4).
- Puja, D., & others. (2022). *Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah di Banda Aceh*. UIN Ar-Raniry.
- Puspitasari, R., & Astrini, D. (2021). Dampak Literasi Dan Inkuisi Keuangan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Di Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.771>
- Qomar, M. N., Karsono, L. D. P., Aniqoh, F. Z., Aini, C. N., & Anjani, Y. (2022). PENINGKATAN KUALITAS UMKM BERBASIS DIGITAL DENGAN METODE PARTICIPATORY ACTION RESEARCH (PAR). *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1). <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i1.3494>
- Rachmawati, M. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembangan Badan Usaha Milik Desa. *JRIME: JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 2(2), 64–74.
- Ridlwan, Z. (2014). Urgensi BUMDes dalam Pembangunan Perekonomian Desa. *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung*, 8(3), 424–440.
- Setiyaningrum, I. (2017). Pengaruh akuntabilitas, Transparansi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Dengan Konsep Value For Money Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Di Yogyakarta Budgeting Performance Of Value For Money Concept At. *Jurnal Profita*, 000(4), 1–20.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32.
- Solikhah, N. A., Mulyanto, J. D., & Hellyana, C. M. (2024). Pemanfaatan Google My Business Untuk Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Pada BUMDes Sumber Rejeki Desa Karangemojing Kecamatan Gumelar The. *SAFARI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 4(1), 37–44.
- Sri Mulatsih, L., Kakaly, S., Rais, R., & Husnita, L. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mewujudkan Desa Edukasi Digital Di Era Teknologi. *Communnity Development Journal*, 4.

- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- Wardianda, A. B. W., & Slamet Wiyono. (2023). Pengaruh Green Accounting Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Moderasi Corporate Governance Terhadap Perusahaan Properti Dan Real Estate Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2018-2021. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3183–3190. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17411>
- Zahro, D. A. R., Zaini, A. A., & Munir, A. S. (2024). Penerapan Analisis Swot terhadap Strategi Pengelolaan Bumdes Mitra Sejahtera dalam Peningkatan Ekonomi Masyarakat Studi Kasus Desa Tempuran Kecamatan Ngluyu Kabupaten Nganjuk Jawa Timur. *Al-Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(1), 49–67. <http://dx.doi.org/10.55352/ekis.v6i1.660%0Ahttps://ejournal.insud.ac.id/index.php/ekis/article/download/660/608>