



## PENGARUH JIWA PATRIOTISME, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA BUMDES DI MOJOKERTO DENGAN MEKANISME INSENTIVE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Sherli Putri Patrecia<sup>1</sup>, Dwi Irawan<sup>2</sup>, Firda Ayu Amalia<sup>3</sup>



### Affiliation:

Universitas Muhammadiyah Malang,  
Indonesia

### \*Correspondence:

[irawan@umm.ac.id](mailto:irawan@umm.ac.id)

### Article Process:

Submitted:  
September 2, 2023  
Reviewed:  
September 10, 2023  
Revised:  
September 20, 2023  
Accepted:  
September 21, 2023  
Published:  
October 31, 2023

### Citation:

Patrecia, S. P., Irawan, D., & Amalia, F. A. (2023). Pengaruh Jiwa Patriotisme, Kompetensi Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Bumdes Di Mojokerto Dengan Mekanisme Insentive Sebagai Variabel Mediasi. *Review Of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(2). 71 - 90-

### Office Address:

Jl. K.H. Ahmad Dahlan,  
Dukuhwaluh, Kec. Kembaran,  
Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah  
53182

e-ISSN : 2807-8969

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jiwa patriotisme, kompetensi dan pengalaman terhadap kinerja BUMDes menggunakan mekanisme insentif dengan variabel mediasi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian berjenis kuantitatif dengan menggunakan uji Partial Least Square (PLS) dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan responden 96 orang pengurus BUMDes di Mojokerto. Metode penarikan sampel menggunakan metode random sampling. Pengujian hipotesis dihitung dengan program Smart Partial Least Square (PLS) 3. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa mekanisme insentif tidak berpengaruh pada kinerja BUMDes, jiwa patriotisme tidak berpengaruh pada mekanisme insentif, kompetensi berpengaruh pada mekanisme insentif, kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja BUMDes, pengalaman tidak berpengaruh pada mekanisme insentif, dan pengalaman berpengaruh pada kinerja BUMDes.

Keyword : insentif, jiwa patriotisme, kompetensi

### PENDAHULUAN (PENDAHULUAN)

Pembangunan desa sama dengan halnya dengan membangun peradaban. Peradaban yang dimulai dari hal paling mendasar sebagai kunci penting pembangunan kehidupan berbangsa dan bernegara (Maulana et al., 2021a). Dalam hal ini desa merupakan pondasi dari pembangunan ekonomi nasional, apabila finansial desa telah baik dan mampu mandiri maka kesejahteraan masyarakat akan tercukupi. Kesejahteraan masyarakat dapat terwujud jika perubahan ekonomi pada tingkat provinsi berjalan dengan baik, pertumbuhan ekonomi pada tingkat provinsi dapat tercapai jika perputaran ekonomi pada tingkat kabupaten berjalan dengan lancar, pertumbuhan ekonomi kabupaten dapat dicapai dengan adanya ekonomi desa yang kuat, produktif, dan mandiri sehingga berdampak pada indeks kesejahteraan masyarakat luas.

Kesejahteraan masyarakat desa juga dapat dicapai

pemerintah melalui pembangunan fasilitas dan infrastruktur, serta memberikan pelatihan dan pemenuhan kebutuhan terhadap upaya pembangunan dan peningkatan ekonomi desa melalui BUMDes. Pemerintah pusat dan daerah yang bersangkutan juga diharapkan dapat memberikan program pemberdayaan yang tepat terhadap masyarakat desa tentang BUMDes sekaligus memberikan motivasi kepada masyarakat untuk memiliki sifat mandiri, memanfaatkan potensi desanya sendiri, dan mengembangkan kehidupannya sendiri sehingga tercipta integrasi yang kuat antara pemerintah dan masyarakat desa (Maulana et al., 2021a).

Adapun beberapa faktor yang mendukung keberhasilan BUMDes adalah adanya jiwa patriotisme, keterampilan, pelatihan, tingkat Pendidikan, pengalaman, kejujuran, tanggung jawab, keseriusan, kepedulian lingkungan, dan lain sebagainya dan kehadiran mekanisme insentif (Sofyani, Ali, et al., 2020a). Dengan adanya jiwa patriotisme dan pengalaman pengurus kemajuan BUMDes akan tertata rapi, dalam hal itu pengurus yang memiliki rasa jiwa patriotisme dan memiliki pengalaman semasa kerjanya akan mempengaruhi kinerja BUMDes tersebut. Semakin lama pengalaman kerja maka seseorang akan mudah memahami tugas pekerjaan sehingga pelaksanaan tanggung jawab akan semakin baik pula begitu juga tingkat pengetahuan dan keterampilan akan meningkat dan tinggi (Suwarno & Aprianto, 2019).

Selain itu patriotisme digambarkan sebagai rasa atau bentuk yang rela berkorban dan cinta terhadap budaya lokal untuk kepentingan negara (Wati et al., n.d.). Dalam konteks globalan dan regional, jiwa patriotisme telah menjadi penting dalam membangun kesejahteraan negara dan mendorong pembangunan masyarakat. Di Indonesia, jiwa patriotisme dianggap sebagai sikap yang berani, pantang menyerah, dan rela berkorban demi bangsa dan negara

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh jiwa patriotisme terhadap kinerja BUMDes, yang merupakan bagian penting dalam pembangunan desa dan kesejahteraan masyarakat.

Jiwa patriotisme merupakan sikap yang dimiliki oleh masyarakat yang memiliki rasa Bersatu, mencintai dengan penuh kesungguhan, dan rela berkorban untuk membela bangsa Indonesia yang merdeka.

Dalam konteks pendidikan dan pengembangan desa, jiwa patriotisme diharapkan mempengaruhi kinerja BUMDes, karena pengurus BUMDes memiliki tanggung jawab untuk mengelola aset dan kegiatan desa, serta memberikan dukungan pada pembangunan desa. Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui proses training, pelatihan, pendidikan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen

Kompetensi pengurus BUMDes dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja BUMDes, karena kompetensi yang baik akan memungkinkan pengurus untuk mengelola aset dan kegiatan desa dengan lebih efektif dan efisien. Pengalaman terhadap kinerja BUMDes juga dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja BUMDes (Afandi, 2021a).

Pengalaman kerja dianggap sebagai faktor penting dalam pengembangan seseorang, sementara kompetensi dijelaskan sebagai karakteristik dasar yang menciptakan kinerja yang baik. Dalam penelitian ini, kita menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk mengumpulkan data. Metode penelitian kualitatif melibatkan wawancara terang dan tertulis, sementara metode penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data secara kuantitatif menggunakan kuesioner dan analisis statistik. Dengan menggabungkan kedua metode ini, kita dapat mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh jiwa patriotisme, kompetensi, dan pengalaman terhadap kinerja BUMDes.

## Insentive

Insentif merupakan sarana motivasi dan alat penyemangat bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal biasanya disebut dengan gaji atau upah. Hal tersebut merupakan suatu faktor pegawai untuk mendorong agar bekerja lebih baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat.

Insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja (Sumbangsih & Malta, 2013). Hal ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat dikarenakan adanya faktor pendukung yaitu karyawan yang bekerja dengan maksimal. Pegawai yang bekerja dibawah mekanisme insentif bermaksud bahwa kretivitas mereka yang menentukan penghasilan mereka selama bekerja. Insentif memiliki hubungan yang bersifat professional dimana tujuan pegawai bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan mereka, disatu sisi perusahaan memberikan insentif kepada pegawai agar bisa melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah sesuai dengan harapan perusahaan.

Insentif digunakan sebagai sarana motivasi atau pendukung untuk pegawai dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Pemberian insentif atau bisa disebut pemberian tunjangan atau gaji kepada pegawai agar pegawai tersebut memenuhi kebutuhan serta keluarga mereka. Pemberian insentif yang secara rata kepada pegawai akan menciptakan hubungan secara baik antara perusahaan dengan pegawai. Dengan demikian pegawai akan memiliki sikap loyal kepada perusahaan sendiri atau sesama rekan kerja, kemampuan kerja akan meningkat (*Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin*, n.d.)

Dari definisi para ahli maka penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa insentif merupakan suatu alat atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk motivasi atau pendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dan melaksanakan tanggung jawab tujuannya

guna mencapai kreatifitas yang tinggi seperti yang diharapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

### **Kinerja Bumdes**

Berdasarkan penetapan undang-undang nomr 6 tahun 2014 tentang desa, selain peran dan tugas dalam mengelola dan memberikan pelayanan bagi masyarakat serta menjalankan pemerintah desa tujuan desa adalah untuk kesejahteraan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa. Dengan pemanfaatan apa yang ada di desa maka pemerintah desa membentuk Bumdes (Dina & Diana Elvianita, 2017).

Undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa pasal 1 ayat 6 menyatakan bahwa : Bumdes adalah badan usaha seluruh atau Sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berassal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola asset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya demi kesejahteraan masyarakat desa.

Dengan adanya bumdes diharapkan bisa membantu desa dalam meningkatkan perekonomian desa. Keberhasilan serta berkembangnya bumdes dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terletak pada para pengurus bumdes, meskipun bumdes terkesan lebih sederhana dibandingkan dengan usaha lain akan tetapi pelaksanaan program bumde tidaklah sederhana karena bumdes menerapkan dengan program yang ada, para pengurus bumdes harus paham keadaan serta potensi desa dan memiliki inovasi untuk menghadapi setiap perubahan yang ada tetapi tidak melupakan tujuan awal yang telah ditetapkan. Keberhasilan dari pengelolaan BUMDes tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada, seperti sumber daya manusia, finansial, standard operasional prosedur dan lain-lain (Jaryono & Tohir, 2019).

### **Pengalaman**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*,

pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman kerja merupakan wujud yang paling penting dalam perusahaan dikarenakan pengalaman akan menimbulkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dari diri seorang pegawai yang sesuai dengan apa yang dikerjakan pegawai dulu (Fersinata & Firdaus, n.d.).

Pengalaman kerja termasuk faktor pendukung bagi kemajuan BUMDes dimana pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas seseorang semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sri Muliani & Suresmiathi, 2016)

Berdasarkan pada definisi pengalaman kerja yang telah dijelaskan tersebut, maka penelitian ini mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah tingkat pengetahuan, sikap kerja seseorang dan kreatifitas yang mempengaruhi dalam kinerja seseorang. Kompetensi juga merupakan komponen yang paling penting yang dimiliki oleh diri seseorang dalam bekerja agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Peningkatan kinerja seorang pegawai adalah suatu hal yang perlu diperhatikan agar suatu perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai yang diharapkan. Akan tetapi banyak perusahaan yang memiliki pegawai kurang atau memiliki tingkat rendah

Kompetensi merupakan kemampuan profesional atau bisa dibidang sebagai kemampuan, keterampilan yang berarti istilah kompetensi karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Sahala Purba et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan tingkat atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya

### **Jiwa Patriotisme**

Patriotisme memiliki sifat soldier yang berarti seseorang akan mencintai bangsa dan negaranya untuk dijadikan tujuan untuk dirinya sendiri. Memiliki rasa identitas diri untuk bisa menerima dan mengembangkan sikapnya untuk kepentingan bangsa dan juga jiwa patriotisme memiliki nilai-nilai budaya kerohanian bangsa (Nurnazhiifa & Dewi, 2021). Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, patriotisme bisa didefinisikan sebagai sikap semangat cinta terhadap tanah air atau sikap seseorang yang siap dan rela mengorbankan segalanya untuk kepentingan dan kemakmuran tanah airnya.

Patriotisme berasal dari kata "Patriot" dan "isme" yang merupakan sifat kepahlawanan atau jiwa pahlawan. Jiwa patriotisme adalah sikap yang berani, pantang menyerah, dan bersedia mengorbankan sesuatu untuk kepentingan bangsa dan negara. Patriotisme juga dapat diartikan dalam rasa semangat dan jiwa cinta tanah air seseorang. Jiwa patriotisme mengajarkan pada masyarakat untuk selalu mencintai tanah air atau bangsa sendiri, rela berkorban demi bangsa (Wardani & Rosita, 2022).

Setelah uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya patriotism merupakan sikap yang dimiliki seseorang yang pemberani, rela berkorban dan bertanggung jawab atas pertahanan dan keutuhan bangsa Indonesia. Dilihat dari berbagai aspek di Indonesia memiliki banyak ras, suku serta agama yang beragam. Mereka Bersatu tanpa memandang dari segi manapun untuk mempertahankan keutuhan tanah air serta mencintai budaya lokal dan memberdayakannya.

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Patriotisme merupakan sikap yang berani, pantang menyerah, dan rela berkorban demi bangsa dan negara, pengorbanan bisa berupa harta benda maupun jiwa raga. Jiwa patriotisme akan selalu ada pada setiap warga negara Indonesia (Pradini et al., 2016). Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus bumdes diharuskan memiliki jiwa patriotisme apabila pengurus memiliki jiwa patriotisme akan berdampak pada kinerja bumdes yang berarti pengurus akan mementingkan perkembangan BUMDes sebagai budaya lokal dan kesejahteraan masyarakat.

### **H<sub>1</sub> : Jiwa Patriotisme berpengaruh pada kinerja bumdes**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui proses training, pelatihan, Pendidikan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen (Afandi, 2021). Maka kompetensi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pengurus BUMDes dalam mengelola operasional usaha BUMDes. Berdasarkan narasi diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah adanya kompetensi mempengaruhi kinerja bumdes.

### **H<sub>2</sub> : kompetensi berpengaruh terhadap kinerja bumdes.**

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan erta keterampilan yang dimilikinya (Suwarno & Aprianto, 2019). Maka dari itu pengalaman kerja dapat berpengaruh pada pengurus BUMDes apabila pengalaman pengurus semakin lama masa kerjanya maka skill pengurus akan meningkat dalam hal itu BUMDes memerlukan faktor pendorong dalam berkembangnya BUMDes yaitu dari pengalaman pnegurus yang memiliki skill tinggi.

### **H<sub>3</sub> : Pengalaman berpengaruh pada kinerja bumdes**

Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk

mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Insentif kerja adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan, dan didalam perusahaan akan memberikan insentif agar karyawan dapat melaksanakan tanggungjawabnya sesuai dengan kebutuhan (Ekonomika et al., 2021). Maka dari itu insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja bumdes dikarenakan dibalik pengelolaan BUMDes terdapat pengurus yang mengurus pengelolaan kinerja BUMDes karena hal itu pemberian insentif diakui sebagai hadiah atau pemberian atas kerja keras pengurus dalam mengelola BUMDes.

#### **H<sub>4</sub> : Mekanisme Insentif berpengaruh pada kinerja bumdes**

Insentif yang diberikan kepada karyawan merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang bekerja pada suatu instansi. Reward juga merupakan impian yang diharapkan dari setiap karyawan. Jiwa patriotisme digambarkan pula sebagai rasa rela berkorban terhadap apa yang mereka kagumi, segani dan hormati. Dengan adanya pemberian reward atau insentif terhadap karyawan, maka jiwa rela berkorban demi instansi akan semakin meningkat. Ketika hal itu terjadi, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan (Sofyani, Rozi, et al., 2020). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kelima penelitian ini adalah:

#### **H<sub>5</sub> : Mekanisme Insentif memoderasi pengaruh jiwa patriotisme terhadap kinerja bumdes**

Kompetensi yang dimiliki pegawai BUMDes merupakan faktor pendukung bagi pegawai dalam pengelolaan BUMDes (Anatan, 2011). Kompetensi juga merupakan bagian hal yang terpenting bagi kepengurusan semakin tinggi kompetensi kinerja pegawai maka semakin bagus pula pekerjaannya. Maka dari itu pemberian insentif juga diperlukan untuk pegawai yang memiliki kompetensi

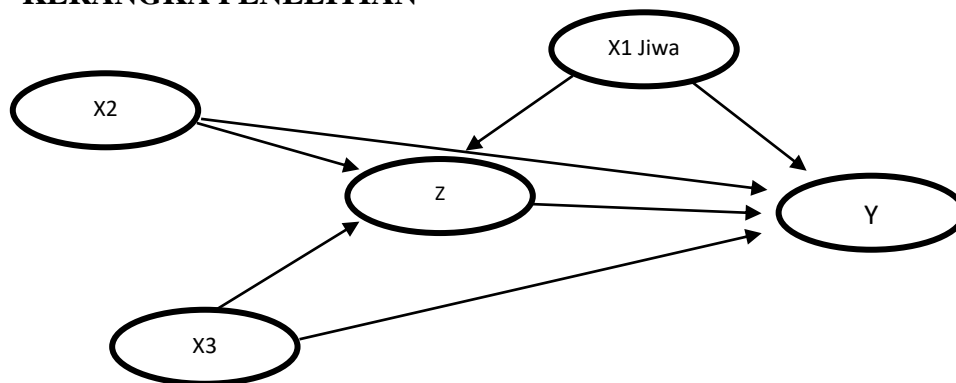
terhadap pekerjaannya demikian pula pegawai yang telah diberikan insentif akan membuat pegawai merasa diapresiasi atas kompetensi pekerjaannya sehingga pekerjaan diselesaikan dengan baik.

**H<sub>6</sub> : Mekanisme Insentif memoderasi Kompetensi terhadap kinerja bumdes**

Dilihat dari perkembangan bumdes terdapat pegawai yang mengoperasionalkan dalam diri pegawai tersebut seberapa memiliki pengalaman, semakin lama masa kerja pegawai tersebut maka semakin ahli dalam bekerja dilihat dari sudut pandang pengalaman kerja pegawai maka semakin tinggi pula pola pikir mereka. Dalam hal itu maka pegawai patut diapresiasi dalam pekerjaannya seperti pemberian insentif kepada mereka, bahwasannya insentif telah memberikan apresiasi terhadap pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dalam pengoperasionalnya BUMDes (Laula Putri Fadilah & Pupung Purnamasari, 2022).

**H<sub>7</sub> : Mekanisme insentif memoderasi pengalaman terhadap kinerja bumdes**

**KERANGKA PENELITIAN**



**METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan analisis smart pls, dengan memperoleh data primer melalui pengumpulan hasil data dari kuisioner yang disebar melalui link google form dengan sampel yang dipilih yaitu menggunakan simple random sampling. Link tersebut disebar kepada pengurus bumdes yang berada di kabupaten Mojokerto yang pekerjaannya mengelola bumdes. Data primer didapatkan melalui Teknik kuisioner

yang menggunakan skor 1-7 pada pengumpulan skala likert. Penelitian ini menggunakan SEM tay biasa disebut dengan Structural Equation Modeling. Dimana analisis data yang diambil pada variable ini dapat diukur secara langsung namun menggunakan Teknik yang diukur dengan beberapa indicator. Penelitian ini menggunakan metode partial least square-sem atau biasanya disebut dengan PLS-SEM dikarenakan pada variable penelitian ini bersifat abstrak. Dimana PLS-SEM menggunakan model diantaranya outer-model dan inner model.

1. Outer model,

Rancangan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Outer model pada SEM-PLS sangatlah penting, spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya didefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya (Adam, n.d.).

2. Inner model

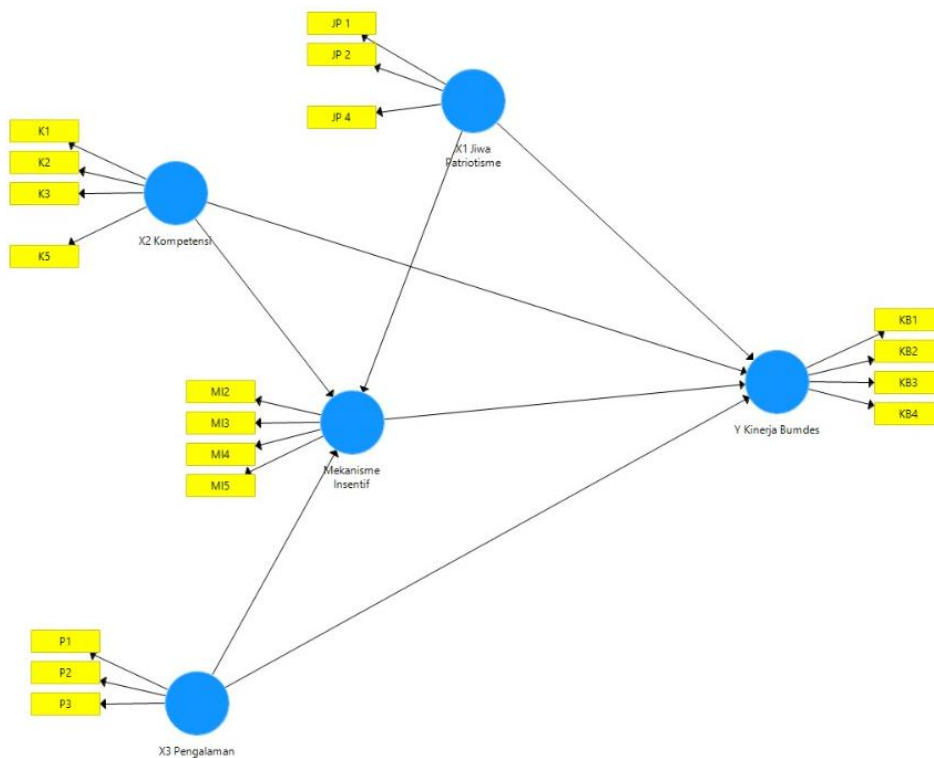
Inner model merupakan rancangan hubungan antara variabel laten terhadap SEM-PLS dengan didasari pada hipotesis penelitian (Adam, n.d.).

### Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal yang bersangkutan dengan penelitian kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:58). Terdapat 5 variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu : Jiwa Patriotisme ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Pengalaman ( $X_3$ ) sebagai variable bebas, Kinerja Bumdes (Y) sebagai variable terikat dan Mekanisme Insentif (Z) sebagai variable mediasi. operasional penelitian ini terdapat pada table sebagai berikut :

No	Variable	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Jiwa Patriotisme ( $X_1$ )	Jiwa patriotisme diukur sebagai tingkat kesediaan dan keterlibatan anggota BUMDES dalam kegiatan-kegiatan yang mendukung pembangunan dan kesejahteraan lokal.	1. Kecintaan terhadap budaya lokal. 2. Memiliki jiwa nasionalisme yang tinggi. 3. Keagamaan	Skala Likert
2.	Kompetensi ( $X_2$ )	Kompetensi diukur sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh anggota BUMDES dalam menjalankan tugas-tugas mereka.	1. Kompetensi Intelektual 2. Kompetensi Emosional 3. Kompetensi Sosial	Skala Likert
3.	Pengalaman ( $X_3$ )	Pengalaman diukur sebagai jumlah tahun atau	1. Lama waktu bekerja 2. Tingkat	Skala Likert

		periode waktu di mana anggota BUMDES telah terlibat dalam kegiatan pembangunan dan pengelolaan desa.	pengetahuan dan keterampilan	
4.	Kinerja Bumdes (Y)	Kinerja BUMDES diukur sebagai capaian tujuan dan dampak positif yang dihasilkan oleh BUMDES dalam mendukung pembangunan desa.	1. Perekonomian 2. Pemberian dampak pada masyarakat 3. Lingkungan 4. Perluasan jangkauan konsumen	Skala Likert
5.	Mekanisme Insentif (Z)	Mekanisme insentif diukur sebagai keberadaan dan efektivitas sistem insentif yang diterapkan oleh BUMDES untuk mendorong partisipasi dan kinerja anggotanya.	1. Piecework 2. Bonus 3. Komisi 4. Kematangan	



3. Gambar diagram algoritm PLS

**HASIL PENELITIAN**

83

Dalam penelitian terdapat 96 karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan yang sedang mengurus perkembangan bumdes di kabupaten Mojokerto.

**Tabel karakteristik responden**

Keterangan	Jumlah	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	57	60%
Perempuan	39	40%
Total	96	
<b>Usia</b>		
23-25	27	28%
26-30	21	21%
31-45	19	20%
46-50	14	15%
51-58	15	16%
Total	96	
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SLTA	27	29%
D3	19	20%
S1	34	35%
S2	16	17%

Berdasarkan table diatas sebanyak 96 responden dengan jumlah 60% laki-laki sedangkan 40% nya perempuan. Kemudian diketahui bahwa pengurus bumdes yang berusia 23-25 tahun presentase nya 28% hal tersebut pengurus bumdes yang paling banyak rata-ratanya berusia 23-25 tahun sedangkan pengurus yang paling sedikit presentase nya berusia 51-58 tahun memperoleh 16%. Kemudian rata-rata Pendidikan pengurus yang paling banyak adalah ditingkat sarjana dengan memperoleh 29%.

**Uji Validalitas dan Realibilitas**

Uji validalitas dan reabilitas di penelitian ini menggunakan uji outer model. Indikator penelitian ini dikatakan valid dan reliabel apabila memiliki nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 untuk penelitian awal dan nilai pada Composite Reliability > 0,7.

**Table 3. Loading Factor, Composite Reliability, and AVE Values**

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Outer AVE	Composite Reliability
Jiwa Patriotisme	JP1	0,74	0,57	0,798
	JP2	0,88		
	JP4	0,63		
	K1	0,82		
Kompetensi			0,63	0,868

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Outer AVE	Composite Realibility
	K2	0,85		
	K3	0,52		
	K5	0,92		
Pengalaman	P1	0,94	0,795	0,921
	P2	0,86		
	P3	0,87		
Kinerja Bumdes	KB1	0,82	0,642	0,877
	KB2	0,79		
	KB3	0,71		
	KB4	1		
Mekanisme Insentif	MI2	0,91	0,681	0,894
	MI3	0,78		
	MI4	0,87		
	MI5	0,72		

Dari hasil table diatas mendapatkan hasil bahwa nilai loading faktor pada variable jiwa patriotisme, kompetensi, pengalaman, kinerja bumdes dan mekanisme insentif memiliki nilai lebih dari 0,5 yang berarti pada variable pada penelitian ini tidak valid. Sedangkan pada uji validalitas menggunakan nilai AVE yang didapatkan hasil lebih dari 0,5 yaitu pada jiwa patriotisme memperoleh nilai 0,57, kompetensi mendapatkan hasil 0,63, pengalaman mendapatkan nilai 0,795, kinerja bumdes memperoleh 0,642 dan mekanisme insentif memperoleh 0,681. Yang berarti pada penelitian ini telah memenuhi standart reliabel.

**Table 4 R-Square Value**

Variabel	R-Square
Jiwa Patriotisme	
Kompetensi	
Pengalaman	
Kinerja Bumdes	0,718
Mekanisme Insentif	0,673

R-Square merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable independen terhadap variable dependen dengan variable mediasi. Dari table diatas dapat dilihat bahwa uji R-Square memperoleh nilai sebesar 0,718 yang berarti kinerja bumdes terdapat pada variable terikat. Kemudian variable bebas nya yaitu jiwa patriotism, kompetensi, pengalaman.

**Table 5 Path Coefficients and Significance Test**

	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Informasi
Mekanisme Insentif > Y Kinerja Bumdes	0,013	0,069	0,943	Rejected
X1 Jiwa Patriotisme > Mekanisme Insentif	0,079	0,951	0,313	Rejected
X1 Jiwa Patriotisme > Y Kinerja Bumdes	0,409	4,262	0,000	Accepted
X2 Kompetensi > Mekanisme Insentif	1,202	5,061	0,000	Accepted
X2 Kompetensi > Y Kinerja Bumdes	-0,256	0,655	0,503	Rejected
X3 Pengalaman > Mekanisme Insentif	-0,536	1,996	0,056	Rejected
X3 Pengalaman > Y Kinerja Bumdes	0,735	2,495	0,015	Accepted

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji dari table diatas Pengaruh persepsi mekanisme insentif terhadap kinerja bumdes memiliki nilai original sample 0,013 dengan nilai T-Statistic 0,069 dengan nilai signifikan p value 0,943 > dari 0,05 menunjukkan hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme insentif tidak mempengaruhi kinerja BUMDes. Dalam hal ini bahwa penelitian sebelumnya menyatakan insentif mengandung hubungan yang bersifat professional dimana tujuan pegawai dalam bekerja adalah mendapatkan imbalan dari apa yang mereka kerjakan dan juga untuk mencukupi kebutuhan mereka, sementara hal itu perusahaan memberikan insentif agar pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan (Ekonomika et al., 2021). Perusahaan tersebut adalah BUMDes, berjalan nya dan berkembangnya usaha BUMDes akan menghasilkan pendapatan dalam hal ini pendapatan tersebut akan diberikan kepada pegawai yang telah berkontribusi terhadap pengelolaan BUMDes tetapi tidak semua pendapatan yang diberikan.

Pengaruh jiwa patriotisme memiliki nilai original sample sebesar 0,079 dengan nilai t-statistik 0,951 dan nilai p-value sebesar 0,313 > 0,05 itu artinya jiwa patriotism tidak berpengaruh pada mekanisme insentif.

Pengaruh jiwa patriotisme terhadap kinerja bumdes memiliki nilai original sample 0,409 dengan nilai t-statistik 4,262 dan nilai p-value 0,000 < 0,05 yang berarti jiwa patriotisme berpengaruh pada kinerja BUMDes.

Pengaruh kompetensi terhadap mekanisme insetif memiliki nilai original sampel 1,202 dengan nilai t-statistik 5,061 dan nilai p-value 0,000 < 0,05 dari hasil menunjukkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap mekanisme insentif.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja BUMDes memiliki nilai original sampel sebesar -0,256 dengan nilai t-statistik 0,655 dan nilai p-value 0,503 > 0,05. Dari hasil

menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja BUMDes. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan harus diperhatikan, dengan demikian perilaku atau sikap pegawai harus menjadi perhatian utama. Selain itu tingkat kompetensi pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan juga harus sesuai dengan pemberian dan penempatan tugas pegawai sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi memiliki peran yang sangat penting, karena tanpa kompetensi maka pekerjaan akan sulit diselesaikan oleh seseorang (Hutagalung & Mantikei, 2021).

Pengaruh pengalaman terhadap mekanisme insentif memiliki nilai original sampel sebesar -0,536 dengan nilai t-statistik 1,996 dan nilai p-value  $0,056 > 0,05$ . Dari hasil menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh pada mekanisme insentif.

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja BUMDes memiliki nilai original sampel sebesar 0,735 dengan nilai t-statistik 2,495 dan nilai p-value  $0,015 < 0,05$ . Bahwa hasil menunjukkan pengalaman sangat berpengaruh terhadap mekanisme insentif. Adapun yang mempengaruhi kegagalan dan keberhasilan BUMDes terdapat beberapa faktor – faktor yaitu motivasi, pengalaman, umur, pendidikan pegawai dalam mengoperasikan kinerja BUMDes (Aprillia et al., 2021a). Dalam hal itu pengalaman sangat diperlukan pegawai dalam menjalankan usaha BUMDes dikarenakan semakin lama pengalaman kerja maka semakin mahir pula pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jiwa patriotisme, pengalaman berpengaruh terhadap kinerja bumdes. Hal ini menunjukkan bahwa jiwa patriotism dan pengalaman seorang pengurus bumdes sangat berperan signifikan pada kinerja bumdes, dikarenakan sikap tersebut sangat berperan penting pada pengelolaan bumdes. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja bumdes dalam hal ini kompetensi pengurus tidak terlalu dilihat dalam perkembangan bumdes, dikarenakan pengurus bumdes akan tetapi kompetensi dan pengalaman pengurus berpengaruh pada mekanisme insentif dilihat dari hal tersebut insentif diberikan kepada pengurus dalam hal ini insentif dijadikan sebagai upah pekerjaan mereka. Kemudian jiwa patriotisme tidak berpengaruh pada mekanisme insentif. Keterbatasan pada penelitian ini masih dibidang belum spesifik dalam pemilihan sampel, penentuan sampel penelitian menggunakan random sampling yang bisa saja hasilnya lebih besar.

## SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti membuat saran :

1. Bagi Bumdes

Diharapkan pada pengurus bumdes dapat meningkatkan kompetensi pada mengelola bumdes, karena hal tersebut apabila kompetensi pengurus lebih tinggi

maka lebih tinggi juga pemahaman serta skill dalam mengelola bumdes agar bumdes dapat berkembang dan maju. Dikarenakan kesejahteraan masyarakat dapat dilihat dari faktor bumdes yang berhasil dibalik keberhasilan bumdes terdapat faktor pendorong yaitu para pengurus bumdes karena bumdes tidak dapat berkembang sendiri apabila tidak ada yang mengelola.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan penelitian ini untuk dijadikan sebagai acuan dan memperoleh data yang lebih mendalam. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variable baru dengan melihat dan menjadikan penelitian sebelumnya sebagai sumber acuan dalam menentukan variable baru, selain itu peneliti berikutnya diharapkan juga dapat lebih membuat kategori atau penelitian yang lebih spesifik pada sampel penelitian ini.

## REFERENCES

- Adam, K. (n.d.). *METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)*. 53–68.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *JURNAL TERAPAN PEMERINTAHAN MINANGKABAU*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Anatan, L. (2011). Telaah Konseptual Transfer Pengetahuan Melalui Kolaborasi Universitas Dan Industri. *Wahana*, 14(2), 67–81.
- Aprillia, A. R., Cahyono, D., & Nastiti, A. S. (2021a). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES). In *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Aprillia, A. R., Cahyono, D., & Nastiti, A. S. (2021b). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN KINERJA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES). In *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 1). <https://www.google.com>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Dina, I., & Diana Elvianita, M. (2017). Transparansi Pengelolaan Laporan Keuangan BUMDes terhadap Pelaporan Aset Desa (Studi Fenomenologi Pada BUMDes Desa Karangbendo Kec Ponggok Kab Blitar). *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017*, 41–51.

- Ekonomika, J., Islam, B., & Triansyah, F. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. In *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* (Vol. 4, Issue 1).
- Fersinata, F. J., & Firdaus, sitohang marsahala. (n.d.). *Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pt yuwana karya catur manunggal*. 1–14.
- Hutagalung, S., & Mantikei, B. (2021). *pegawai pada RSUD Puruk Cahu*.
- Jaryono, & Tohir. (2019). Analisis Kinerja BUMDes “ Mitra Usaha Makmur ” dalam Pengaruhnya Terhadap Pendapatan Asli Desa ( PADes ). *Sustainable Competitive Advantage-9 (Sca-9)*, 9(23), 23–30.
- Laula Putri Fadilah, & Pupung Purnamasari. (2022). Pengaruh Insentif Kerja dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Audit Judgment. *Jurnal Riset Akuntansi*, 70–76. <https://doi.org/10.29313/jra.v2i1.979>
- Maulana, F., Mas, M., & Said, ud. (2021a). *PENGARUH KINERJA ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT (Studi Pada RT 02 dan RT 03 RW 04 Dusun Krajan Desa Torongrejo Kecamatan Junrejo Kota Batu)* (Vol. 15, Issue 4).
- Maulana, F., Mas, M., & Said, ud. (2021b). *PENGARUH KINERJA ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT (Studi Pada RT 02 dan RT 03 RW 04 Dusun Krajan Desa Torongrejo Kecamatan Junrejo Kota Batu)* (Vol. 15, Issue 4).
- Nurnazhiifa, K., & Dewi, D. A. (2021). PPKN Sebagai Tonggak Rasa Patriotisme dan Nasionalisme Berkaitan dengan Identitas Nasional Bangsa Indonesia. *IJoIS: Indonesian Journal of Islamic Studies*, 2(2), 67–79. <https://doi.org/10.59525/ijois.v2i2.29>
- Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin*. (n.d.).
- Pradini, H. S., Ratnasari, M., & Hidayat, T. E. W. (2016). Pengaruh Patriotisme, Korupsi, dan Pungli Terhadap Kepatuhan Perpajakan. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–17.
- Sahala Purba, Rintan Saragih, & Tika Meisiska Br Sembiring. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa. *AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 122–129. <https://doi.org/10.54259/akua.v1i1.140>
- Sofyani, H., Ali, U., & Septiari, D. (2020a). Implementasi Prinsip-Prinsip Tata Kelola yang Baik dan Perannya terhadap Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *JIA (Jurnal Ilmiah ...)*, 5(2), 325–359.

- Sofyani, H., Ali, U., & Septiari, D. (2020b). Implementasi Prinsip-Prinsip Tata Kelola yang Baik dan Perannya terhadap Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *JIA (Jurnal Ilmiah ...)*, 5(2), 325–359.
- Sofyani, H., Rozi, H. F., & Amalia, F. A. (2020). Tekanan Institusional dalam Praktik Tata Kelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(2), 111. <https://doi.org/10.33603/jka.v4i2.3567>
- Sri Muliani, N., & Suresmiathi, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Untuk Menunjang Pendapatan Pengrajin Ukiran Kayu. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 5(5), 614–630.
- Sumbangsih, N., & Malta, N. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 2(1), 178–185.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUKLINGGAU. *Journal of Business Economics*, 24(1), 51–68. <https://doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855>
- Wati, O. S., Makhsun, A., Asliana, E., & Lampung, P. N. (n.d.). *The Influence Of Patriotism and Perceptions Of Tax Corruption On Individual Taxpayer Compliance in Bandar Lampung City Pengaruh Patriotisme dan Persepsi Korupsi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Kota Bandar Lampung*.