

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa dianggap jauh tertinggal dibandingkan kota dalam hal ekonomi, kesejahteraan, pendidikan, dan fasilitas lainnya. Desa memainkan peran penting dalam pembangunan daerah karena mencakup proses pembangunan dan hasilnya langsung berkaitan dengan kepentingan masyarakat pedesaan dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemerintahan desa dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan ekonomi desa. Salah satu cara untuk mencapai tujuan ini adalah dengan membentuk Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Sebagai salah satu usaha pemerintah dalam meningkatkan perekonomian, produktivitas dan kreativitas masyarakat melalui badan usaha yang dibentuk di desa.

Pemerintah membentuk Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), Badan Usaha Milik Desa sendiri menurut Permendagri No. 39 Tahun 2010 tentang BUMDes menyatakan bahwa BUMDes adalah usaha desa yang dibentuk/didirikan oleh pemerintah desa yang kepemilikan modal dan pengelolannya dilakukan oleh pemerintah desa dan masyarakat. Dan Disesuaikan dengan Menurut Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 4 tahun 2015, tujuan dari pembentukan BUMDes adalah untuk meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PADES). BUMDeS didirikan untuk memanfaatkan potensi unik desa. Potensi ini dapat dikembangkan dengan menggunakan sumber daya alam dan manusia di lingkungan lokal.

Berdasarkan penelitian Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Selain itu menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi dalam perusahaan harus dibangun dan diperhatikan dengan baik, karena hal tersebut berpengaruh terhadap masa depan perusahaan. Menurut Moeheriono (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai dasar yang dianut bersama dan dihargai oleh suatu organisasi, yang bertujuan menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi, memfasilitasi timbulnya komitmen kolektif, meningkatkan kematangan sistem sosial, dan menciptakan mekanisme pembuatan makna serta kontrol yang memandu pembentukan sikap dan perilaku anggota organisasi. Selain budaya organisasi, faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi kerja dalam perusahaan atau organisasi. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Salianto, dkk (2024) motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Menurut Wardhana, dkk (2023) Motivasi kerja yang tinggi adalah modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan dari sebuah perusahaan tersebut dapat tercapai. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, pendorong, dan penentu arah kerja karyawan.

BUMDes merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa. Dalam rangka mengakomodasi potensi desa dan pemenuhan kebutuhan warga desa, pemerintah melalui UU No. 32 tahun 2004 Pasal 213 ayat (1) menyebutkan bahwa “Desa dapat mendirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa”. Melalui UU No. 32 tahun 2004 tersebut pemerintah menghimbau agar setiap desa di Indonesia ikut serta dalam mewujudkan upaya pemerintah membangun perekonomian desa dengan membentuk Badan Usaha Milik Desa atau yang disingkat dengan BUMDes. Keberadaan BUMDes diharapkan mampu menstimulasi dan menggerakkan roda perekonomian desa. Berdasarkan PP No.72 Tahun 2005 tentang desa pada pasal 79 yang mengatur tentang permodalan dan kepengurusan BUMDes menyebutkan bahwa, Badan Usaha Milik Desa adalah usaha desa yang dikelola pemerintah desa yang dimana sumber permodalannya dari pemerintah desa, tabungan masyarakat, bantuan pemerintah pusat, provinsi, kabupaten, maupun penyertakan modal pihak lain atau kerjasama atas dasar bagi hasil.

BUMDes dapat melakukan pinjaman sesuai peraturan perundang-undangan. Sehingga BUMDes dapat menjadi wadah pemerintah desa dan warganya yang secara proporsional dalam melaksanakan program pemberdayaan perekonomian di tingkat desa. Dibalik kerasnya usaha pemerintah dalam mendorong percepatan pertumbuhan BUMDes di masing-masing daerah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di pedesaan tidak sejalan dengan usaha pegawai BUMDesnya dalam memajukan BUMDes itu sendiri. Meskipun demikian, dalam hal fakta lapangan ini ada yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BUMDes Kecamatan Busungbiu

masih belum optimal. Dalam hal ini disebabkan oleh beberapa kendala utama, seperti kurangnya keterampilan dan pelatihan, rendahnya motivasi kerja akibat minimnya apresiasi dan insentif. Selain itu, komunikasi yang tidak efektif antara pegawai dan atasan, serta keterbatasan anggaran dan fasilitas turut memperlambat proses kerja dan menghambat pelaksanaan program. Dalam kondisi ini menandakan perlunya perbaikan menyeluruh untuk meningkatkan efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng, merupakan salah satu kecamatan yang memiliki Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sebagai upaya mendorong pertumbuhan ekonomi desa melalui pengelolaan berbagai unit usaha yang disesuaikan dengan potensi lokal. Pada tahun 2024, terdapat 12 BUMDes yang telah aktif beroperasi di Kecamatan Busungbiu, yaitu BUM Desa Karsa Sejahtera di Desa Sepang dengan 4 orang pegawai, BUM Desa Ajeg Mandiri di Desa Dapdap Putih dengan 3 orang pegawai, BUM Desa Nadi Cemerlang di Desa Bongancina dengan 4 orang pegawai, BUM Desa Rina Dana di Desa Pucaksari dengan 2 orang pegawai, BUM Desa Wana Asri di Desa Telaga dengan 1 orang pegawai, BUM Desa Sedana Yoga di Desa Subuk dengan 3 orang pegawai, BUM Desa Mandala Parahita di Desa Tinggarsari dengan 4 orang pegawai, BUM Desa Amerta Jaya Paksi di Desa Kedis dengan 4 orang pegawai, BUM Desa Padang Kerta di Desa Kekeran dengan 4 orang pegawai, BUM Desa Widyasari di Desa Bengkel dengan 5 orang pegawai, BUM Desa Suasti Padalyang di Desa Umejero dengan 3 orang pegawai, serta BUM Desa Sari Artha di Desa Sepang Kelod dengan 3 orang pegawai. Secara keseluruhan, jumlah pegawai yang bekerja pada 12

BUMDes tersebut mencapai 40 orang (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng, 2024).

Berdasarkan data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa jumlah pegawai pada setiap BUMDes relatif sedikit, yaitu berkisar antara 1 hingga 5 orang. BUM Desa Widyasari di Desa Bengkel memiliki jumlah pegawai terbanyak, yaitu 5 orang, yang menunjukkan kebutuhan sumber daya manusia yang lebih besar dalam mengelola kegiatan usaha yang dijalankan. Sebaliknya, BUM Desa Wana Asri di Desa Telaga hanya memiliki 1 orang pegawai, yang mengindikasikan bahwa kegiatan operasional masih terbatas atau skala usaha yang dijalankan relatif kecil. Sementara itu, sebagian besar BUMDes memiliki 3 hingga 4 orang pegawai, sehingga menunjukkan bahwa pengelolaan BUMDes di Kecamatan Busungbiu pada umumnya masih dilakukan oleh organisasi yang sederhana dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional BUMDes. Dengan jumlah pegawai yang relatif sedikit, setiap individu dituntut memiliki kemampuan bekerja secara efektif, mampu bekerja sama dalam tim, serta memiliki motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik agar seluruh aktivitas usaha dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja BUMDes. Selain itu, masih terdapat tiga desa di Kecamatan Busungbiu yang belum memiliki BUMDes. Meskipun demikian, keberadaan 12 BUMDes yang telah beroperasi tetap memberikan kontribusi positif terhadap pemberdayaan masyarakat dan pengembangan ekonomi desa melalui pemanfaatan potensi lokal. Belum

terbentuknya BUMDes di tiga desa tersebut lebih mencerminkan adanya tantangan dalam proses perencanaan, kesiapan kelembagaan, dan pengelolaan sumber daya yang perlu dipersiapkan secara matang agar BUMDes yang dibentuk nantinya dapat beroperasi secara efektif dan berkelanjutan.

Pada tahun 2025, ketiga desa yang sebelumnya belum memiliki BUMDes akhirnya berhasil membentuk Badan Usaha Milik Desa masing-masing. Keberhasilan ini menjadi pencapaian yang sangat berarti bagi masyarakat di desa-desa tersebut, karena kini masyarakat juga dapat menikmati manfaat dari pengelolaan usaha yang berbasis pada potensi lokal. Dengan adanya BUMDes di ketiga desa ini, diharapkan perekonomian daerah semakin kuat, lapangan pekerjaan baru tercipta, dan kesejahteraan masyarakat semakin meningkat. Saat ini, Kecamatan Busungbiu memiliki 14 BUMDes, di mana setiap desa mengelola BUMDes secara mandiri, sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang ada di masing-masing desa. Berikut merupakan daftar nama BUMDes dan jumlah pegawai yang ada di setiap desa se-Kecamatan Busungbiu pada Tahun 2025:

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai BUMDes se-Kecamatan Busungbiu Tahun 2025

No.	Nama Desa	Nama BUMDes	Jumlah pegawai
1.	Sepang	BUM Desa Karsa Sejahtera Sepang	4
2.	Dapdap Putih	BUM Desa Ajeg Mandiri Dapdap Putih	3
3.	Bongancina	BUM Desa Nadi Cemerlang Bongancina	4
4.	Pucak Sari	BUM Desa Rina Dana Pucaksari	2
5.	Telaga	BUM Desa Wana Asri Telaga	1
6.	Subuk	BUM Desa Sedana Yoga Subuk	3
7.	Tinggarsari	BUM Desa Mandala Parahita Tinggarsari	4
8.	Kedis	BUM Desa Amerta Jaya Paksi Kedis	4
9.	Kekeran	BUM Desa Padang Kerta Kekeran	4

No.	Nama Desa	Nama BUMDes	Jumlah pegawai
10.	Busungbiu	BUM Desa Busungbiu Mesari Busungbiu	2
11.	Pelapuan	BUM Desa Giri Yasa Amertha Pelapuan	4
12.	Bengkel	BUM Desa Widyasari Bengkel	5
13.	Umejero	BUM Desa Suasti Padalyang Umejero	3
14.	Sepang Kelod	BUM Desa Sari Artha Sepang Kelod	3
Total			46

(Sumber : Dinas PMD Kabupaten Buleleng 2025)

Di Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng ada beberapa sejumlah BUMDes yang berfungsi dengan baik menjalankan tugasnya sesuai prosedur dan secara konsisten memberikan pelayanan. Terdapat 14 BUMDes yang aktif seperti yang tampak pada Tabel 1.1.

Dalam observasi awal yang dilakukan kinerja pegawai mayoritas BUMDes di Kecamatan Busungbiu memiliki kinerja pegawai yang rendah diduga karena kualitas, kuantitas, dan kemandirian kerja pegawai yang belum optimal. Hasil kerja pegawai sering tidak sesuai target baik dari segi mutu yang dihasilkan. Selain itu, pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu sering kali menunjukkan sikap pasif dalam bekerja. Karyawan lebih cenderung menunggu instruksi atau arahan dari atasan, daripada mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri. Sikap ini jelas menghambat perkembangan dan efisiensi kerja karena pegawai tidak aktif mencari solusi atau perbaikan dalam pekerjaan mereka. Pada organisasi yang sehat, pegawai yang memiliki inisiatif tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Namun, dalam hal ini, ketergantungan terhadap arahan atasan membuat pegawai kurang berkembang dalam hal pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Kurangnya kemandirian dalam bekerja juga mencerminkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik biasanya tidak akan berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Dalam konteks BUMDes, hal ini sangat berisiko karena BUMDes seharusnya menjadi motor penggerak pembangunan ekonomi desa yang harus dikelola secara aktif. Tanpa adanya motivasi yang kuat dari para pegawai, proses peningkatan dan pengembangan BUMDes akan terhambat, bahkan berpotensi mengalami stagnasi atau penurunan kinerja.

Rendahnya kinerja pegawai ini dapat menyebabkan kontribusi terhadap pencapaian tujuan BUMDes menjadi sangat terbatas. Pegawai yang tidak optimal dalam menjalankan tugasnya akan kesulitan dalam mencapai tujuan bersama yang diinginkan oleh BUMDes. Kinerja pegawai yang buruk, terutama dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan, jelas berpengaruh terhadap hasil yang dihasilkan oleh BUMDes. Ketidakmampuan pegawai dalam memberikan kontribusi maksimal menyebabkan BUMDes tidak mampu berkembang sesuai harapan. BUMDes yang tidak berkembang akan berdampak pada kondisi ekonomi desa, yang seharusnya dapat diberdayakan melalui pengelolaan yang lebih baik.

Sebagai akibat dari rendahnya kinerja pegawai ini, beberapa usaha yang dijalankan oleh BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu juga tidak menunjukkan perkembangan yang signifikan. Banyak usaha BUMDes yang stagnan dan bahkan mungkin mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal ini mungkin disebabkan oleh pegawai yang tidak mampu mengembangkan potensi dan kemampuan karyawan untuk berinovasi atau mencari solusi yang lebih efisien dalam menjalankan usaha. Pegawai yang produktif, di sisi lain, memiliki motivasi yang

tinggi dan dapat mendorong terciptanya perubahan positif dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat penting untuk mendorong keberhasilan usaha BUMDes dan meningkatkan kontribusinya terhadap perekonomian desa. Tanpa adanya pegawai yang termotivasi dan produktif, akan sulit bagi BUMDes untuk berkembang dan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat. Dalam hal ini, dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja pegawai BUMDes. Pegawai yang produktif akan memiliki motivasi kerja yang baik dan mampu memengaruhi lingkungan organisasinya untuk terus berusaha dalam memajukan organisasinya.

Temuan lapangan ini sejalan dengan hasil penelitian yang mendukung, seperti penelitian menurut Subakti, (2020), Tarmizi & Lian, (2021), dan Sukmara *at al.*, (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun temuan ini berbeda dengan menurut Soraya & Rachmawati, (2025) menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut Semarandani & Suarmanayasa (2025), Wahyuni & Yulianthini (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Zufri & Suyono, (2024) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Bimantara & Atidira (2026), Dewi & Heryanda (2025), Larasshanti & Heryanda (2024), Ananda & Suci (2023), Dewi & Yudiaatmaja, (2025), Putra & Yulianthini, (2020), Sudi antara & Heryanda, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwa masih terdapat kesenjangan antara teori dan hasil penelitian terdahulu dengan fakta lapangan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi dan motivasi kerja seharusnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kenyataannya kinerja pegawai masih rendah akibat beberapa faktor. Budaya organisasi yang belum optimal dan motivasi kerja yang rendah menyebabkan pegawai cenderung pasif dan kurang inisiatif, menghambat efektivitas kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai BUMDes, perlu adanya perbaikan dalam aspek budaya organisasi dan motivasi kerja yang lebih sesuai dengan kondisi lokal dan tantangan yang dihadapi. Kondisi ini menjadi relevan untuk diteliti lebih lanjut dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas ada sejumlah masalah yang muncul. Adapun masalah-masalah yang dimaksud adalah:

1. Kinerja pegawai pada BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu belum mencapai target baik dari segi mutu yang dihasilkan. Selain itu, pegawai masih cenderung bekerja menunggu arahan atasan dan kurang mandiri dalam mengambil inisiatif kerja. Kondisi ini membuat kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan BUMDes tidak maksimal. Hal tersebut tercermin dari beberapa BUMDes yang belum mampu memberikan peningkatan signifikan terhadap pendapatan asli desa.

2. Meskipun diharapkan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, internalisasi nilai-nilai budaya organisasi seperti gotong royong, profesionalisme, dan akuntabilitas di BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu masih tergolong rendah. Hal ini mengakibatkan koordinasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi tidak konsisten, yang memengaruhi efektivitas operasional dan pencapaian tujuan jangka panjang BUMDes.
3. Berdasarkan observasi awal, motivasi kerja pegawai di BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu bervariasi, dengan sebagian pegawai menunjukkan semangat dan disiplin yang tinggi, sementara lainnya cenderung kurang termotivasi. Variasi ini memengaruhi kualitas dan kuantitas kerja, serta mengurangi produktivitas dan konsistensi hasil kerja, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan BUMDes.
4. Terdapat perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi menunjukkan pengaruh yang signifikan, sementara yang lain tidak, yang menandakan adanya ketidakteraturan temuan yang perlu ditelusuri lebih lanjut dalam konteks BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu.

1.3 Pembatas Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu. Oleh karena itu terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ini. Maka penelitian ini hanya meneliti beberapa

faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini difokuskan untuk memecahkan masalah-masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu.
3. Menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes Se-Kecamatan Busungbiu.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Manfaatnya dapat memperkaya literatur tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pada BUMDes. Serta memberikan wawasan baru bagi pengembangan model manajemen sumber daya manusia, Dan hal ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan di bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis:

Manfaatnya adalah memberikan wawasan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan budaya organisasi dan motivasi kerja. Hal ini dapat menjadi dasar bagi BUMDes dalam merancang kebijakan pelatihan dan program motivasi kerja yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawainya.

