

Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Verifikator Dalam Pencapaian BUM Desa Berbadan Hukum Dengan Efektifitas Pengawasan Sebagai Moderasi (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengembangan Ekonomi dan Investasi Desa dan Daerah Tertinggal, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal)

Dian Bramestie¹, Zainul Kisman²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora
Universitas Trilogi, Indonesia.
Corresponding Author: d.bramestie@gmail.com

Abstract

: This study aims to examine the influence of competence and workload on verifier performance in achieving the status of a Village-Owned Enterprise (BUM Desa) with supervision effectiveness as a moderating factor (Case Study at the Directorate General of Economic Development and Investment in Villages and Disadvantaged Regions, Ministry of Villages and Disadvantaged Regions). Verifier performance is the quality and quantity of work achieved by a verifier in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned by the agency. This study used a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to 80 verifiers of BUM Desa and BUM Desa Bersama at the Directorate General of PEIDDT. Data analysis techniques used were descriptive analysis and SEM-PLS analysis. The results of this study demonstrate that competence influences verifier performance. Workload influences verifier performance. Supervisory effectiveness influences verifier performance. Supervisory effectiveness failed to moderate the influence of competence on verifier performance. However, supervisory effectiveness positively moderated the effect of workload on verifier performance.

Keywords: Competence, Workload, Supervisory Effectiveness, Verifier Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja verifikator dalam pencapaian BUM Desa Berbadan Hukum dengan efektifitas pengawasan sebagai moderasi (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengembangan Ekonomi dan Investasi Desa dan Daerah Tertinggal, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal). Kinerja verifikator adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai seorang verifikator dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan instansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 80 verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama di Ditjen PEIDDT. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja verifikator. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja verifikator. Efektifitas pengawasan berpengaruh terhadap kinerja verifikator. Efektifitas pengawasan tidak berhasil memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja verifikator. Namun efektifitas pengawasan berhasil memoderasi secara positif pengaruh beban kerja terhadap kinerja verifikator.

Kata Kunci: *Kompetensi; Beban Kerja; Efektifitas Pengawasan, Kinerja Verifikator*

Pendahuluan

Pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) merupakan bagian dari strategi nasional pembangunan ekonomi berbasis desa yang bertujuan meningkatkan kemandirian ekonomi dan kesejahteraan masyarakat desa. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021, BUM Desa merupakan badan hukum yang didirikan oleh desa atau bersama antar desa untuk mengelola usaha, mengembangkan investasi, serta menyediakan layanan ekonomi bagi masyarakat desa. Kebijakan ini diperkuat melalui Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2021 yang mengatur proses pendaftaran, pendataan, pembinaan, dan pengembangan BUM Desa secara nasional. Legalitas badan hukum menjadi syarat utama bagi BUM Desa untuk memperoleh akses pendanaan, menjalin kerja sama kelembagaan, serta meningkatkan keberlanjutan usaha desa.

Sejalan dengan agenda pembangunan nasional dalam Asta Cita Presiden yang menekankan pembangunan dari desa dan dari bawah, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal melalui Direktorat Jenderal Pengembangan Ekonomi dan Investasi Desa dan Daerah Tertinggal memiliki tanggung jawab dalam memastikan proses verifikasi dan penerbitan badan hukum BUM Desa berjalan efektif. Melalui sistem pendaftaran berbasis digital, verifikator bertugas melakukan pemeriksaan dokumen sebagai tahapan utama sebelum penerbitan sertifikat badan hukum oleh Kementerian Hukum dan HAM. Dengan demikian, keberhasilan program legalisasi BUM Desa tidak hanya ditentukan oleh kebijakan regulatif, tetapi juga sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia, khususnya para verifikator yang menjalankan proses verifikasi administrasi secara langsung.

Gambar 1. Capaian Sertifikat Badan Hukum BUM Desa Tahun 2021-2024



Sumber: Tim Kerja Layanan Publik Pendaftaran BUM Desa Tahun 2024

Berdasarkan grafik di atas bahwa capaian untuk penerbitan sertifikat BUM Desa yang berbadan hukum secara umum terus mengalami kenaikan. Capaian tersebut merupakan hasil akumulasi dari hasil capaian verifikasi 98 anggota tim verifikator. Namun jika dilihat dari capaian permasing-masing anggota sangatlah bervariasi. Masih banyak anggota yang capaiannya jauh dibawah target pribadi, namun tidak sedikit juga anggota yang capaiannya berhasil jauh diatas target. Rendahnya capaian tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor baik internal maupun external. Untuk internal adalah kendala-kendala yang dihadapi oleh tim verifikasi atau Kemendesa sendiri, sedangkan faktor external adalah faktor yang berasal dari BUM Desa itu sendiri. (Sumber : Hasil evaluasi tahunan Tim Kerja Layanan Publik Pendaftaran BUM Desa). Walaupun jumlah BUM Desa berbadan hukum terus meningkat setiap tahun, capaian kinerja antarverifikator masih menunjukkan variasi yang cukup besar. Sebagian verifikator mampu melampaui target, sedangkan sebagian lainnya masih berada jauh di bawah target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan legalisasi BUM Desa tidak hanya dipengaruhi oleh sistem ataupun regulasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal organisasi seperti kompetensi pegawai, beban kerja, dan efektifitas pengawasan yang mendukung pelaksanaan tugas verifikasi.

Beberapa faktor internal yang mempengaruhi pencapaian BUM Desa Berbadan Hukum antara lain berasal dari pihak pegawai dalam hal ini verifikator itu sendiri, berkaitan dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensinya dan beban kerja yang dihadapinya. Pegawai dengan kinerja yang tinggi akan mampu memberikan kuantitas dan kualitas kerja yang tinggi pula. Sebagaimana dinyatakan dalam penelitian Putra, dkk (2024) dan Mustakim, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagai salah satu contoh, untuk tahun evaluasi 2024, capaian kinerja dari

para tim verifikator sangatlah beragam, dari 87 anggota verifikator yang ada berikut disajikan data hasil capaian kinerja verifikator dalam melakukan verifikasi dokumen pendaftaran BUM Desa pada tahun 2024.

Gambar 2 Data Capaian Kinerja Tim Verifikasi Data Pendaftaran Badan Hukum BUM Desa Tahun 2024

No	Count of Tahun2	Column Labels		Grand Total
		2024		
		Row Labels	BUM Desa	
1	aderow	21	0	21
2	agungdwi	28	0	28
3	agungsetiawan	85	3	88
4	ahmadrabo	149	31	180
5	ajenghumaira	131	38	169
6	akinjadimi	25	1	26
7	ambolanti	75	8	83
8	anggersimbolan	36	1	37
9	anindafitriah	45	2	47
10	annisaafania	52	2	54
11	anniscany	11	0	11
12	antoniasputri	21	0	21
13	arifbudianto	25	0	25
14	arifilham	32	2	34
15	artadini	66	7	73
16	arvidanoviana	55	3	58
17	azharriyadi	66	22	88
18	azwaranas	22	2	24
19	carolus	55	1	56
20	corin	33	0	33
21	dianbramestie	34	1	35
22	diksarima	75	5	80
23	dorothyaira	57	0	57
24	dwiistiqomah	55	0	55
25	faizizain	2	1	3
26	faizud daroin	67	2	69
27	fakhrudd inarul	71	6	77
28	febriyanti	19	0	19
29	fitriyatunnisa	31	1	32
30	galumbang	20	7	27
31	gracegabellini	5	1	6
32	habibaziz	144	0	144
33	hanifahlestari	40	0	40
34	hendro priyono	73	2	75
35	ibrohim	26	0	26
36	inwanto	6	0	6
37	ismail	78	1	79
38	jatmikosatirou	29	2	31
39	kartikawulandari	22	0	22
40	khoirulhidayah	19	0	19
41	landita	54	5	59
42	laras	40	0	40
43	laurlaura	7	3	10
44	lilisnurazizah	36	1	37
45	luhayu	68	0	68
46	luqyanapritasari	45	0	45
47	lutfianona	70	1	71
48	manitya	62	0	62
49	mahaniali	185	7	192
50	marga	8	0	8
51	martono	12	0	12
52	meli	42	0	42
53	mirziahafira	31	1	32
54	muhammad rifaldi	37	4	41
55	muhhsan	36	0	36
56	muhilham	62	3	65
57	nazarullah	47	0	47
58	nilnaslimi	60	1	61
59	novankartiko	46	2	48
60	novitasariayu	87	0	87
61	ozasatria	91	5	96
62	pipitestarilestarisambar	41	4	45
63	puspitaandra	65	1	66
64	raffles	29	0	29
65	rahmadan	3	0	3
66	ratihkusumawards	37	0	37
67	rezalazuardi	51	3	54
68	richardparullian	94	7	101
69	ridhanto	57	11	68
70	rioshputra	40	1	41
71	riodshutasoit	41	5	46
72	rizkirahmawati	64	3	67
73	ronrabram	30	0	30
74	setiawan	12	1	13
75	sinakati	27	1	28
76	sitimunawarah	130	1	131
77	sitinurmuninah	141	6	147
78	sitisilihah	58	4	62
79	suharto	38	6	44
80	tasdik	56	1	57
81	tiwiasianti	92	16	108
82	triretno	210	6	216
83	virtaputri	37	3	40
84	wahdatulalawiyah	33	1	34
85	willybrodus	103	1	104
86	zanopin ilih	72	3	75
87	zimmysembiring	68	20	88
Grand Total		4661	290	4951

Sumber : Tim Kerja Layanan Publik Pendaftaran BUM Desa Tahun 2024

Tabel 1. Hasil Statistik Capaian Kinerja Tim Verifikator

	BUM Desa	BUM Desa Bersama	GRAND TOTAL
MAX	210	38	216
MIN	2	0	3
MEAN	53,5	3,3	56,9
ST. DEV	38,9	6,2	42,1

Sumber : Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, terlihat adanya gap yang cukup lebar antara capaian verifikator tertinggi dimana nilai maksimum untuk kinerja tim verifikasi data BUM Desa sebesar 210 dan kinerja terendah sebesar 2 dengan nilai rata-rata

53.5 dan standar deviasi 38.9. Nilai kinerja ini sangat bervariasi dan tersebar sangat jauh dari kinerja rata-rata. Adapun untuk BUM Desa Bersama diperoleh standar deviasi 6.2 dari rata-rata 3.3 menunjukkan nilai kinerja yang sangat beragam dan tidak konsisten. Hasil evaluasi internal menunjukkan adanya variasi produktivitas yang cukup tinggi antarverifikator. Sebagian pegawai mampu menyelesaikan jumlah verifikasi jauh di atas rata-rata, sedangkan sebagian lainnya masih mengalami keterlambatan penyelesaian dokumen. Variasi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan kinerja yang perlu dijelaskan melalui pendekatan ilmiah. Adanya ketimpangan dari kinerja tim verifikasi BUM Desa ini sangat menarik untuk dikaji melalui penelitian ini dengan harapan dapat diidentifikasi sebab-sebab yang mempengaruhinya sehingga menjadi masukan yang berharga untuk evaluasi kinerja selanjutnya.

Variasi capaian kinerja verifikator yang menunjukkan perbedaan signifikan antar individu tidak hanya mencerminkan perbedaan hasil kerja secara administratif, tetapi juga menggambarkan fenomena *performance variance* dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perbedaan kinerja individu merupakan konsekuensi dari variasi kemampuan, motivasi, serta kondisi kerja yang memengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas (Campbell, 1990). Teori *performance variance* menjelaskan bahwa meskipun pegawai bekerja dalam sistem, prosedur, dan lingkungan organisasi yang sama, hasil kinerja tetap dapat berbeda karena faktor individual yang memengaruhi kapasitas kerja masing-masing pegawai.

Salah satu faktor utama yang menjelaskan variasi kinerja individu adalah kompetensi pegawai. Berdasarkan *Human Capital Theory*, kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja merupakan bentuk modal manusia yang menentukan produktivitas individu dalam organisasi (Becker, 1993). Dalam konteks verifikator BUM Desa, kompetensi menjadi faktor penting karena proses verifikasi menuntut pemahaman regulasi, ketelitian administratif, serta kemampuan analitis dalam menilai kelengkapan dokumen. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan akurat dibandingkan pegawai dengan kompetensi yang lebih rendah.

Secara empiris terjadi ketidakkonsistenan hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Yuniasih, dkk (2022), Mustakim, dkk (2021), Putra, dkk (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi Tahir, dkk (2024) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, beban kerja juga menjadi faktor yang secara teoritis memengaruhi kinerja pegawai. *Job Demand Theory* menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan atau justru menurunkan kinerja tergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja yang

dihadapi (Bakker & Demerouti, 2007). Beban kerja yang seimbang dapat mendorong produktivitas, namun beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*work strain*) yang pada akhirnya menurunkan efektifitas kinerja. Kondisi variasi jumlah dokumen yang harus diverifikasi oleh masing-masing verifikator menunjukkan adanya kemungkinan ketidakseimbangan *job demand* yang berkontribusi terhadap perbedaan capaian kinerja individu.

Dalam penelitian ini, beban kerja diposisikan sebagai *job demand* yang berpotensi memengaruhi kinerja secara negatif apabila melebihi kapasitas kerja pegawai. Dalam psikologi industri, beban kerja diposisikan sebagai *job demand* (tuntutan pekerjaan). Beban kerja yang tinggi yang dapat menyebabkan menguras energi fisik (fisiologis) dan mental (psikologis). Dampaknya memicu penurunan kinerja secara negatif akibat kelelahan kronis, peningkatan tingkat kesalahan (*error*), dan penurunan motivasi kerja (Li, et al., 2025).

Mengingat kerangka kerja Teori JD-R, kami memperkirakan bahwa ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan yang tinggi (misalnya, *Work Connectivity Behavior After-Hours/WCBA* tinggi) dan sumber daya pekerjaan yang rendah (misalnya, *Perceived Organizational Support/POS* rendah) akan memperburuk hasil negatif, termasuk tekanan psikologis, karena kurangnya sumber daya yang cukup untuk mengatasi tuntutan tersebut. Ketidaksesuaian ini memicu spiral kehilangan sumber daya, meningkatkan tekanan dan menyebabkan dampak buruk bagi karyawan (Bakker et al., 2023).

Secara empiris terjadi ketidakkonsistenan hasil penelitian beban kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana pada penelitian Putra, dkk (2024), Firaldi, dkk (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Mustakim, dkk (2021), Muga dan Riharjo (2022) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Di sisi lain, efektifitas pengawasan organisasi berperan sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja pegawai. Perspektif *Control Theory* dan *Agency Control* menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif mampu memastikan kesesuaian antara target organisasi dan perilaku kerja individu melalui monitoring, evaluasi, serta pemberian umpan balik kinerja (Ouchi, 1979; Eisenhardt, 1989). Dalam konteks verifikator BUM Desa, tingkat pengawasan yang berbeda dapat memengaruhi disiplin kerja, kepatuhan terhadap target, serta konsistensi penyelesaian tugas, sehingga berpotensi memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai.

Secara empiris terjadi ketidakkonsistenan hasil penelitian pengawasan terhadap kinerja pegawai sebagaimana pada Pratama (2023), Septriani, dkk (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Hijrah, dkk (2024) menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena variasi kinerja verifikator tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu dan beban kerja yang dihadapi, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu memastikan perilaku kerja pegawai berjalan sesuai dengan target dan standar kinerja yang ditetapkan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, hubungan antara kemampuan individu dan hasil kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh mekanisme pengendalian organisasi yang mengarahkan perilaku kerja pegawai. Salah satu mekanisme tersebut adalah efektifitas pengawasan.

Berdasarkan *Control Theory*, pengawasan berfungsi sebagai sistem umpan balik (*feedback mechanism*) yang membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, kemudian mendorong penyesuaian perilaku kerja agar selaras dengan tujuan organisasi (Ouchi, 1979). Pengawasan yang efektif tidak hanya berperan sebagai alat kontrol administratif, tetapi juga sebagai sarana klarifikasi target, monitoring kinerja, serta pemberian koreksi terhadap penyimpangan kerja. Dalam kondisi pengawasan yang kuat, pegawai cenderung menggunakan kompetensi yang dimilikinya secara optimal karena adanya evaluasi berkelanjutan dan tuntutan akuntabilitas kerja.

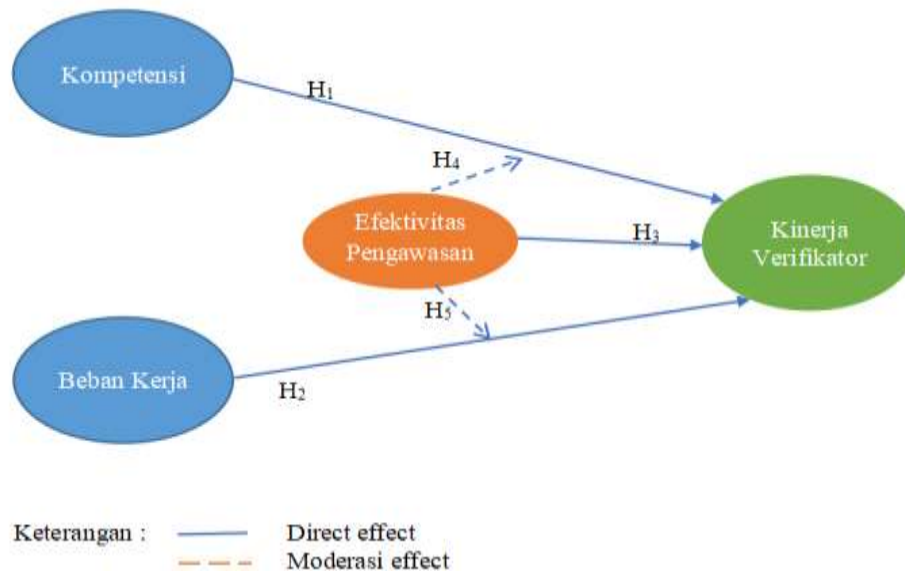
Dalam konteks hubungan antara kompetensi dan kinerja, efektifitas pengawasan dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karena pengawasan membantu memastikan bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai benar-benar diterjemahkan menjadi perilaku kerja produktif. Pegawai yang kompeten belum tentu menghasilkan kinerja tinggi apabila tidak terdapat arahan, monitoring, dan evaluasi yang konsisten. Sebaliknya, ketika pengawasan berjalan efektif, kompetensi individu lebih terarah pada pencapaian target organisasi sehingga kontribusinya terhadap kinerja menjadi lebih kuat. Dengan demikian, pengawasan berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Selain itu, dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja, efektifitas pengawasan juga memiliki peran moderasi yang signifikan. Perspektif *Agency Control Theory* menjelaskan bahwa pengawasan organisasi membantu mengurangi ketidaksesuaian antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi melalui monitoring dan evaluasi kinerja (Eisenhardt, 1989). Beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan pengaturan prioritas kerja dan supervisi yang memadai. Namun, melalui pengawasan yang efektif, pimpinan dapat melakukan distribusi tugas yang lebih terkontrol, memberikan arahan penyelesaian pekerjaan, serta mencegah penurunan kualitas kerja akibat tekanan pekerjaan. Oleh karena itu, pengawasan dapat memperlemah dampak negatif beban kerja yang berlebihan sekaligus menjaga stabilitas kinerja pegawai.

Dengan demikian, efektifitas pengawasan secara teoritis tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan sebagai variabel

moderasi yang menentukan sejauh mana kompetensi dan beban kerja mampu menghasilkan kinerja optimal. Pengawasan menjadi mekanisme organisasi yang menjembatani kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan agar keduanya dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian kinerja verifikator.

Berdasarkan argumentasi teoritis tersebut, model penelitian ini menempatkan kompetensi sebagai mekanisme kapasitas individu (*performance mechanism*), beban kerja sebagai representasi tuntutan pekerjaan yang memengaruhi keseimbangan antara produktivitas dan tekanan kerja (*strain versus productivity*), serta efektifitas pengawasan sebagai mekanisme pengendalian perilaku organisasi (*behavioral control mechanism*) yang berpotensi memperkuat atau memperlemah hubungan antara faktor individu dan tuntutan pekerjaan terhadap kinerja verifikator. Kerangka konseptual ini diharapkan mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif terhadap fenomena variasi kinerja verifikator dalam proses penerbitan badan hukum BUM Desa.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian dilakukan pada populasi verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama pada Direktorat Jenderal Pengembangan Ekonomi dan Investasi Desa dan Daerah Tertinggal sebanyak 98 orang. Dengan menggunakan rumus slovin dan teknis *purposive sampling*, maka didapatkan jumlah sampel 80 pegawai.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disebar secara daring melalui *Google Form*. Setiap pernyataan diukur dengan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Cukup Setuju = 3, Setuju = 4, dan Sangat Setuju = 5. Variabel independen terdiri dari

Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Verifikator (Y) dengan menggunakan variabel moderasi Efektifitas Pengawasan (M).

Table 2. Operasional Variabel Penelitian

Variable	Indicators	Scale
Kompetensi (X1)	Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan, Nilai dan sikap	Likert 1-5
Beban Kerja (X2)	Beban Waktu, Beban Usaha Mental, Beban Tekanan Psikologis	Likert 1-5
Kinerja Verifikator (Y)	Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kedisiplinan, Efektifitas, Kemandirian	Likert 1-5
Efektifitas Pengawasan (M)	Aturan Hukum, Transparansi, Efektifitas dan Efisiensi, Akuntabilitas, Berkeadilan	Likert 1-5

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS. Evaluasi outer model dilakukan melalui convergent validity, discriminant validity, dan reliability. Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity apabila outer loading $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$. Discriminant validity dievaluasi melalui cross loading dan Fornell-Larcker Criterion. Reliabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's Alpha, ρ_a , dan ρ_c dengan nilai $\geq 0,70$. Evaluasi inner model mencakup path coefficient, R-Square dan uji hipotesis. Hipotesis alternatif diterima apabila t-statistics $> 1,96$ dan p-values $< 0,05$.

Hasil Dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Sebanyak 80 kuesioner digunakan dalam analisis. Responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 41 orang (51%), kelompok usia 31-35 tahun sebanyak 26 orang (32%), pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 52 orang (65%), telah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 37 orang (46%). Profil tersebut komposisi responden yang didominasi pegawai usia produktif, berpendidikan minimal Sarjana, dan memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun menunjukkan bahwa responden telah memiliki kapasitas yang memadai dalam melaksanakan proses verifikasi. Dengan demikian, jawaban yang diberikan diharapkan mampu merepresentasikan kondisi aktual mengenai kompetensi, beban kerja, efektifitas pengawasan, dan kinerja verifikator.

Table 3. Dominan Responden

Characteristic	Dominant Category	n	Percentage
Jenis kelamin	Laki-laki	41	51%
Usia	31-35 tahun	26	32%
Pendidikan	Sarjana (S1)	52	65%
Masa kerja	6-10 tahun	37	46%

Sumber : Data diolah penulis (2025)

2. Distribusi Jawaban Responden

Pada kompetensi, indikator keterampilan mendapatkan respon tertinggi modus 47 yaitu sebanyak 58,8% menyatakan setuju pada pernyataan kompetensi “memiliki keterampilan dalam melakukan pemeriksaan/verifikasi setiap dokumen pendaftaran Badan Hukum”. Pada variabel beban kerja indikator beban usaha mental mendapat respon tertinggi pada pernyataan “verifikator dituntut dapat mengerjakan semua jenis penugasan yang diberikan dengan cepat” sebanyak 55 respon atau 68,8%. Pada variabel efektifitas pengawasan, indikator efektifitas dan efisiensi mendapat respon tertinggi dengan nilai modus 55 atau 68,8% pada pernyataan “Saya tidak membiarkan diri saya ditegur pengawas dengan cara tidak menumpuk pekerjaan melebihi batas waktu”. Pada variabel Kinerja Verifikator, respon terbanyak pada indikator efektifitas dengan nilai modus 60 atau 62,5% pada pernyataan “Saya dapat bekerja di kantor sepanjang jam kerja (sesuai penugasan pimpinan)”

Dari analisis deskriptif responden yang telah dijabarkan, komposisi responden yang didominasi pegawai usia produktif, berpendidikan minimal Sarjana, dan memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun menunjukkan bahwa responden telah memiliki kapasitas yang memadai dalam melaksanakan proses verifikasi. Dengan demikian, jawaban yang diberikan diharapkan mampu merepresentasikan kondisi aktual mengenai kompetensi, beban kerja, efektifitas pengawasan, dan kinerja verifikator.

3. Evaluasi Outer Model

Convergent validity terlebih dahulu dievaluasi menggunakan *outer loading* dan AVE. Seluruh indikator memiliki *outer loading* di atas 0,70. Kompetensi memiliki rentang *outer loading* 0,734-0,858; Beban Kerja 0,737-0,829; Kinerja Verifikator 0,713-0,790; dan Efektifitas Pengawasan 0,747-0,924. Nilai AVE seluruh konstruk juga berada di atas 0,50, sehingga seluruh indikator dan konstruk memenuhi *convergent validity*.

Table 4. Measurement Model Validity and Reliability

Construct	Outer Loading	AVE	Alpha	rho_c
Kompetensi (X1)	0,734-0,858	0,634	0,927	0,939
Beban Kerja (X2)	0,737-0,829	0,612	0,909	0,926
Kinerja Verifikator (Y)	0,713-0,790	0,565	0,930	0,940
Efektifitas Pengawasan (M)	0,747-0,924	0,739	0,956	0,962

Sumber : Data Primer, 2026 (telah diolah kembali)

	Beban Kerja	Efektifitas Pengawasan	Kinerja Verifikator	Kompetensi
Beban Kerja	0,782			
Efektifitas Pengawasan	0,498	0,860		
Kinerja Verifikator	0,629	0,589	0,752	
Kompetensi	0,451	0,479	0,696	0,796

Gambar 4. Fornell-Larcker Criterion

Sumber : Data Primer, 2026 (telah diolah kembali)

	Beban Kerja	Efektifitas Pengawasan	Kinerja Verifikator	Kompetensi	Efektifitas Pengawasan x Kompetensi	Efektifitas Pengawasan x Beban Kerja
Beban Kerja						
Efektifitas Pengawasan	0,516					
Kinerja Verifikator	0,676	0,616				
Kompetensi	0,476	0,494	0,739			
Efektifitas Pengawasan x Kompetensi	0,604	0,834	0,133	0,290		
Efektifitas Pengawasan x Beban Kerja	0,275	0,274	0,178	0,058	0,338	

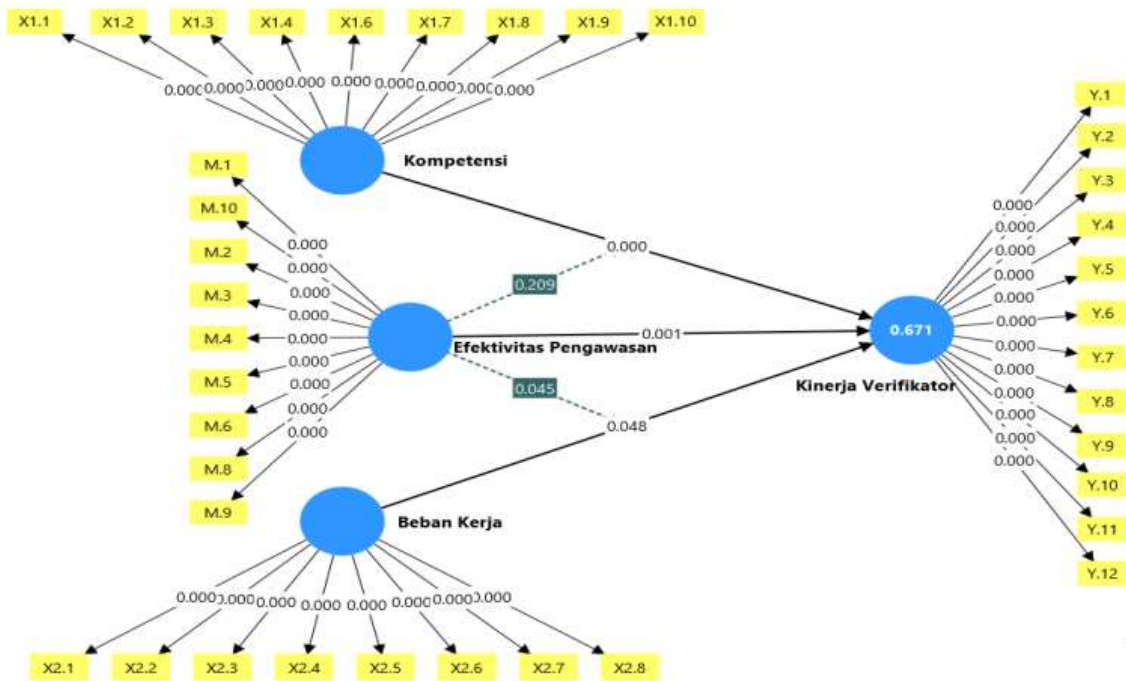
Gambar 3. Discriminant Validity Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

Sumber : Data Primer, 2026 (telah diolah kembali)

Discriminant validity juga terpenuhi. Hasil *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya. Pada *Fornell-Larcker Criterion*, nilai diagonal Kompetensi sebesar 0,796; Beban Kerja 0,782; Efektifitas Pengawasan 0,860; dan Kinerja Verifikator 0,752, masing-masing lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstruk lain. Seluruh nilai Cronbach's Alpha, rho_a, dan rho_c pada Table 4 berada di atas 0,70, sehingga model pengukuran dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk evaluasi model struktural. Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) bahwa

seluruh hubungan antar variabel memiliki HTMT yang lebih $< 0,9$ artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian yang terbentuk dari keempat variabel di atas adalah valid.

4. Evaluasi Inner Model dan Uji Hipotesis



Source: Primary data processed with SmartPLS, 2026

Gambar . Standardized Output – Bootstrapping

Hipotesis	Variabel	Path coefficient	T-Statistics	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi -> Kinerja Verifikator	0,387	4,234	0,000	Berpengaruh
H2	Beban Kerja -> Kinerja Verifikator	0,214	1,980	0,048	Berpengaruh
H3	Efektivitas Pengawasan -> Kinerja Verifikator	0,364	3,301	0,001	Berpengaruh
H4	Efektivitas Pengawasan x Kompetensi -> Kinerja Verifikator	-0,084	1,256	0,209	Tidak Berpengaruh
H5	Efektivitas Pengawasan x Beban Kerja -> Kinerja Verifikator	0,213	2,005	0,045	Berpengaruh

Model struktural menunjukkan *P-Value* Kompetensi terhadap Kinerja Verifikator sebesar 0,000, Beban Kerja terhadap Kinerja Verifikator sebesar 0,048,

Efektifitas Pengawasan terhadap Kinerja Verifikator sebesar 0,001, Kompetensi terhadap Kinerja Verifikator yang dimoderasi oleh efektifitas pengawasan sebesar 0,209 dan Beban kerja terhadap Kinerja Verifikator yang dimoderasi oleh efektifitas pengawasan sebesar 0,045.

Nilai R-Square Kinerja Verifikator sebesar 0,671. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja dan efektifitas pengawasan secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 67,1% terhadap kinerja verifikator, sedangkan sebanyak (1-R Square) 32,9% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain diluar model penelitian yang tidak diteliti.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Verifikator

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama. Hal ini dikarenakan kompetensi menentukan kemampuan mereka dalam mengevaluasi tata kelola, memvalidasi dokumen-dokumen pendaftaran, dan memastikan kepatuhan regulasi secara akurat. Verifikator yang kompeten akan menghasilkan penilaian objektif dan data yang akurat.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Yuniasih, dkk (2022), Mustakim, dkk (2021), Putra, dkk (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Aspek sikap, wawasan, dan keterampilan yang terintegrasi dalam kompetensi menjadi faktor pendorong utama bagi efektifitas kerja tim verifikasi. Pada dasarnya, taraf keberhasilan kinerja SDM berakar kuat pada kapabilitas yang dikuasai. Fondasi krusial inilah yang pada akhirnya menunjang setiap aparatur untuk menyelesaikan seluruh fungsi pekerjaannya dengan baik.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Verifikator

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja verifikator. Beban kerja yang proporsional dapat memotivasi verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama (BUMDesma) untuk bekerja lebih teliti. Namun, beban kerja berlebih (melebihi kapasitas dan waktu kerja standar) sering kali menyebabkan kelelahan fisik, peningkatan kesalahan (*human error*), serta menghambat ketepatan waktu pelaporan verifikasi.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Putra, dkk (2024), Firaldi, dkk (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang optimal mendorong produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan mental, menurunkan ketelitian verifikasi, dan menghambat pemenuhan standar

operasional.

7. Pengaruh Efektifitas Pengawasan terhadap Kinerja Verifikator

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa efektifitas pengawasan berpengaruh terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama. Hal ini dikarenakan sistem pengawasan yang berjalan baik memastikan verifikator bekerja dengan mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku, terutama dalam mengecek kelayakan, kelengkapan dokumen badan hukum, dan ketepatan analisis.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratama (2023), Septriani, dkk (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Efektifitas pengawasan berpengaruh besar terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama karena pengawasan berfungsi sebagai sistem kendali mutu, pemandu kepatuhan, dan motivator kerja.

8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Verifikator yang dimoderatori Efektifitas Pengawasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektifitas pengawasan tidak berhasil memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama. Ketidakefektifan pengawasan dalam memoderasi pengaruh beban kerja terjadi karena fungsi kontrol sering kali bersifat administratif dan tidak menyentuh akar masalah. Verifikator BUM Desa/BUM Desma menghadapi beban ganda (verifikasi teknis dan non-teknis) tanpa dukungan regulasi, kapasitas SDM, atau insentif yang memadai. Kegagalan efektifitas pengawasan dalam memoderasi (memperkuat atau memperlemah) pengaruh kompetensi terhadap kinerja biasanya juga disebabkan oleh lemahnya tata kelola dan rendahnya independensi.

Efektifitas pengawasan gagal memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karena pengawasan yang ada sering kali bersifat administratif formalitas, tidak adaptif terhadap kapasitas SDM, dan tidak diikuti oleh fungsi penegakan hukum (*enforcement*) yang tegas. Ketika pengawasan hanya berfokus pada pemeriksaan dokumen tanpa memberikan bimbingan teknis, pengawasan tersebut tidak mampu memperkuat atau memperlemah dampak dari kompetensi yang dimiliki oleh verifikator Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) dan BUM Desa Bersama. Hasil temuan pengawasan sering kali hanya menjadi arsip tanpa ada sanksi tegas atau sistem penghargaan (*reward and punishment*). Tanpa konsekuensi yang jelas, pengawasan yang ketat sekalipun tidak akan memicu verifikator untuk menggunakan kompetensinya secara maksimal dalam bekerja.

9. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Verifikator yang dimoderatori Efektifitas Pengawasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektifitas pengawasan berhasil memoderasi secara positif pengaruh beban kerja terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama. Hal ini dikarenakan pengawasan yang baik memastikan arahan yang jelas, mencegah penumpukan tugas, dan mengidentifikasi hambatan lebih awal. Hal ini menjaga motivasi, fokus, dan akuntabilitas verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama tetap tinggi meskipun beban kerja bertambah.

Efektifitas pengawasan berhasil memoderasi secara positif pengaruh beban kerja terhadap kinerja verifikator karena pengawasan bertindak sebagai sistem pendukung (*support system*) dan pengendali yang mengubah tekanan kerja menjadi motivasi kerja. Secara teoritis, beban k

erja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karena memicu kelelahan dan stres. Namun, dengan adanya pengawasan yang efektif, dampak negatif tersebut dapat diredam dan diarahkan menjadi pencapaian kerja yang optimal.

Alur moderasi yang terjadi adalah ketika beban kerja tinggi bertemu dengan pengawasan yang rendah, yang terjadi adalah penurunan kinerja (stres dan error). Namun, ketika beban kerja tinggi bertemu dengan pengawasan yang efektif, pengawasan tersebut mengintervensi hubungan tersebut. Pengawasan menyaring dampak stres kerja dan mengoptimalkan kapasitas verifikator, sehingga kinerja tetap meningkat.

10. Implikasi Temuan

Penelitian ini memberikan bukti empiris baru mengenai peran efektifitas pengawasan sebagai variabel moderasi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara kompetensi, beban kerja, dan kinerja. Karena pada penelitian-penelitian sebelumnya belum ditemukan yang menjadikan efektifitas pengawasan sebagai moderasi.

Menegaskan bahwa kompetensi yang tinggi dan beban kerja yang proporsional akan menghasilkan kinerja verifikasi yang maksimal, terutama jika didukung oleh sistem pengawasan yang baik.

Temuan ini mengindikasikan perlunya pembagian tugas yang realistis. Jika beban kerja terlalu tinggi, pengawasan yang efektif akan membantu memetakan ulang tugas verifikator agar tidak terjadi penurunan kualitas kerja akibat kelelahan (kelelahan kerja). Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan kompetensi melalui pelatihan berbasis tugas verifikasi, penataan distribusi beban kerja yang lebih proporsional, serta penguatan mekanisme supervisi agar kualitas proses verifikasi tetap terjaga.

Adanya pengawasan yang efektif berfungsi sebagai pedoman (rambu-rambu) bagi verifikator dalam mengeksekusi tugas agar tetap sesuai dengan

regulasi yang berlaku dan memperhatikan penjadwalan prioritas (skala prioritas). Perlunya peningkatan kompetensi melalui sertifikasi verifikator dan penerapan SLA Verifikasi untuk meningkatkan transparansi pelayanan.

Kesimpulan

Penelitian menyimpulkan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama, dikarenakan kompetensi menentukan kemampuan mereka dalam mengevaluasi tata kelola, memvalidasi dokumen pendaftaran, dan memastikan kepatuhan regulasi secara akurat. Berdasarkan hasil analisis, kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja verifikator. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas proses verifikasi BUM Desa. Dengan demikian, kompetensi merupakan faktor strategis yang perlu terus dikembangkan oleh organisasi.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama, hal ini dikarenakan beban kerja yang proporsional dapat memotivasi verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama untuk bekerja lebih teliti dan tepat waktu. Temuan ini menunjukan perlunya pengkondisian beban kerja secara cermat dan merata dengan memperhatikan kecukupan waktu dan sarana penunjang yang harus menjadi perhatian pimpinan.

Efektifitas pengawasan berpengaruh terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama, hal ini dikarenakan sistem pengawasan yang berjalan baik memastikan verifikator bekerja dengan mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku, terutama dalam mengecek kelayakan, kelengkapan dokumen badan hukum, dan ketepatan waktu. Pengawasan jangan hanya berfokus pada pengawasan administratif dan hasil pencapaian target organisasi saja, namun perlu meningkatkan pengawasan pada kualitas pekerjaan dari masing-masing verifikator itu sendiri.

Efektifitas pengawasan tidak berhasil memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja verifikator yang disebabkan oleh lemahnya tata kelola dan rendahnya independensi. Pengawasan pada instansi tersebut masih bersifat administratif formalitas, hanya berprioritas pada angka pencapaian target, belum menyentuh kualitas substantif, tidak adaptif terhadap kapasitas SDM, serta tidak diikuti oleh fungsi penegakan hukum (*enforcement*) yang tegas dan penghargaan (*reward*) yang memadai.

Efektifitas pengawasan berhasil memoderasi secara positif pengaruh beban kerja terhadap kinerja verifikator BUM Desa dan BUM Desa Bersama. Hal ini dikarenakan pengawasan yang baik memastikan arahan yang jelas, mencegah penumpukan tugas, dan mengidentifikasi hambatan lebih awal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini telah menjawab tujuan penelitian

mengenai pengaruh variabel yang diuji serta memberikan bukti empiris terhadap hipotesis yang diajukan.

Daftar Pustaka

- Anisman, H. B. (2021). Analisis Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja Keuangan pada Pusat Pendapatan Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 77-90.
- Apriyanti, I., Pahlawansjah, P., & Hardani, H. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Manufaktur PT ABCD Yogyakarta). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2703–2717. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4458>
- Awu, E., Darius, B., and Chimele, M.P. (2025). Human Capital Theory: Viewing Employees As Organizational Asset. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*. 9 (3). March : 370-375.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-1209-20-053933>.
- Balaka, M.Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Brooking., A. and Motta, E. (1996). A taxonomy of intellectual capital and a methodology for auditing it. Paper presented at the 17th Annual National Business Conference, Hamilton, Ontario, Canada, McMaster University.
- Bucur, I. (2013). Managerial core competencies as predictors of managerial performance, on Diff erent Levels of Management. *Procedia – Social and Behavioural Science*, 78: 365–369.
- Carenys, J. (2012). Management control systems: A historical perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 1(1), 1–18.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3–13.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. (2014). *Business Research Methods*. McGraw-Hill.

- Creswell. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, Eka Farah et al. (2022). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Independensi, Objektivitas, Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektifitas Pengawasan Alokasi Dana Desa. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 74-102, June.
- Direktorat Pengembangan Kelembagaan Ekonomi dan Investasi Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. (2024). *Laporan Kegiatan Rapat Evaluasi Pelaksanaan Verifikasi Pendaftaran Badan Hukum Bumdesa/Bumdesa Bersama Tahun Anggaran 2024*.
- Direktorat Pengembangan Kelembagaan Ekonomi dan Investasi Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. (2024). *Laporan Kegiatan Rapat Evaluasi Pelaksanaan Verifikasi Pendaftaran Badan Hukum Bumdesa/Bumdesa Bersama*. Jakarta.
- Dzinkowski, R. (2000). The value of intellectual capital. *Journal of Business Strategy*, 21 (4) : 3-3
- Firaldi, Y., Wibisono, C., Ngaliman, N., Indrayani, I., & Satriawan. (2023). The influence of leadership, discipline, and workload on employee performance through job satisfaction as an intervening variable in Regional Revenue Agency Riau Islands Province. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 1(1), 27-52.
- Florenta, N. N. R. (2026). The Influence of Workload and Job Stress Against Burnout and Its Impact on Employee Performance of PT Bank BPD Bali Main Branch Denpasar. *JUSTBEST Journal of Sustainable Business and Management*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.52432/justbest.2.1.35-43> (Original work published April 29, 2022).
- Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldin, C. (2016). Human Capital. In C. Diebolt & M. Hauptert (Eds.), *Handbook of Cliometrics* (pp. 55–86). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-40406-1_23
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands–Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.

- Hamzah, A. (2021). Pengembangan Bumdes Untuk Kebangkitan Ekonomi Pasca Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bumdes Desa Talagasari Kecamatan Balaraja Kabupaten Tangerang). *Jurnal Pengabdian Dinamika*. Vol. 8 Nomor 2 - Bulan Nov.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>.
- Hijrah, N., Jam'an, A., Rizal, S., Akhmad, and Idrus, M.I. (2024). The Employee Performance Perspective Influenced By Supervision, Commitment, and Work Discipline at The Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province. *Eduvest -Journal of Universal Studies*. 4 (6): 5163-5179. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i6.1453>.
- Hutabarat, L., Sihombing, N.S., Herlambang, S.P., Siregar, P.N.U.S. & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84-92.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Li, Y., Chen, C., and Yuan, Y. (2025). Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*. 253.104710. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *INSPIRASI ; Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*. Vol.17, No.2.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Muga, R. ., & Riharjo, I. B. (2022). The Effect Of Professionalism And Workload On The Performance Of Employees Of Regional Revenue Agency In Sikka Regency. *International Conference of Business and Social Sciences*, 2(1), 346–360. Retrieved from <https://ojsicobuss.stiesia.ac.id/index.php/icobuss1st/article/view/183>.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Mustakim, S., Hipni, S., dan Parela, E. (2021). *Evaluasi Pengaruh Kompetensi Dan*

- Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol 7, No 1.
- Nadjib, A. (2020). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12 (1): 279-287 DOI: <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i1.17583>.
- Nasruddin dan Wahyuni, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. XYLO Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*. 25 (3).
- Neuman, W. L. (2003). *Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches*. Boston : Allyn and Bacon.
- Noor, Z.Z., and Limakrisna, N. (2019). The Model of Workload and Competence, and Employee Performance. *TEST : Engineering and Management*. 81 : pp 4322-4330.
- Ouchi, W.G. (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanism. *Management Science*, 25(9).
- Ouchi, W.G., & Maguire, M.A. (1975). Organizational control : Two Functions. *Administrative Science Quarterly*, 20(4), 559–569.
- Parker, S.K., Wall, T.D. & Cordery, J.L. (2001) Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 74, 413-440.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa.
- Perkasa, D.H. and Martin, H. (2021). The Effect of Workload, Leadership Style, And Communication On Employee Work Effectiveness. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. Vol: 7, Issue: 6 June/ <http://dx.doi.org/10.33642/ijbass.v7n6p6>.
- Pratama, A.G. (2023). The Influence Of Supervision And Employee Competence On The Performance Of The Safety Development Sector Of The South Tangerang City Transportation Office. *Syntax Admiration*, Vol. 4, No. 12 Desember.
- Purwanti, S., Suswati, E. dan Wahyono, G.B. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*. Vol 4, No 2, pp. 239 – 250.
- Putlely, Z., Lesnussa, Y.A., Wattimena, A.Z., dan Matdoan, M.Y. (2021). Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon. *Indonesian Journal of*

Applied Statistics. Volume 4 No. 1 May.

- Putra, C.D., Suryani, A. dan Sudirman. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. Vol 8, No 1: Maret, 837-844.
- Putra, R.H., Soeharso, S., and Salim, F. (2023). Analysis Of The Influence Of Workload And Supervision On Employee Performance Through Work Stress As An Intervening Variable In Production Department Of PT Yanmar Diesel Indonesia. *JURNAL SAINTIFIK (Multi Science Journal)*. 21 (2) : 47 – 56.
- Safrizal, H.B.A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Cetakan Pertama. Purbalingga : Eureka Media Aksara.
- Samura, S.K.K.K., Sandra, D., and Nofiermi. (2025). Effect of Workload and Competence on Nurses' Performance with Supervision Moderation in Cengkareng. *Green Inflation: International Journal of Management and Strategic Business Leadership*. 2 (3) : 151-160. DOI : <https://doi.org/10.61132/greeninflation.v2i3.539>
- Santi, E., Yusuf, M., dan Seswandi, A. (2025). Moderasi Pengawasan Dalam Hubungan Kapabilitas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *BASELINE: Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*. 2 (1): 21-38.
- Savanevičienė, A., Stukaitė, D., Šilingienė, V. (2008). Development of Strategic Individual Competencies. *Engineering Economics*, 3: 81–88.
- Septriani, R. N., Hardiningrum, I. S., Mahaputra, A. P., & Azizah, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Commodities, Journal of Economic and Business* , 3(2), 082-093. <https://doi.org/10.59689/commo.v3i2.870>
- Setiawan, P.H, Sawitri, D., Nasir, J.A. (2025). The Effect of Supervision and Competence on Discipline and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Human Research*. 8 (1) : 632-640. DOI: 10.47191/ijsshr/v8-i1-79.
- Sjahrudin, H., Hasmawati, H., Kadir, F.A., Halim, A. (2024). Apakah penilaian kinerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai? *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 17, No. 1, February DOI: 10.46306/jbbe.v17i1.
- Soetjipto, N., Kurniawan, G., Sulastri, S., & Riswanto, A. (2021). The Influence of Employee Discipline, Learning and Supervision on the Service Performance of Public Works in Bina Marga Office of Ponorogo Regency. *Research Horizon*, 1(4), 143-149.

- Sonnentag, S & Frese, M. (2002). *Psychological Management of Individual Performance*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Sudarno, Safitri, H., Junaedi, A.T., Tanjung, A.R., dan Hutahuruk, M.B.(2023). Effect of Leadership Style, Work Discipline, and Competency on Job Satisfaction and Performance of Dapodik Operator Employees in Bengkalis District. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*. Volume 1, No. 2, May, page 385-400.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sundin, L., Hochwalder, J., & Lisspers, J. (2011). A longitudinal examination of generic and occupational specific job demands, and work-related social support associated with burnout among nurses in Sweden. *Work. A Journal of Prevention assessment & Rehabilitation*, 38(4), 389-400.
- Tahir, M., Hasniaty, and Samad, A. (2024). The Influence of Competence and Motivation on ASN Performance moderated by the Work Environment at the Makassar City Regional Financial and Asset Management Agency. *YUME : Journal of Management*. Volume 7 Issue 2 (2024) Pages 998 – 103.
- Taroreh, G.N., Gosal, R. dan Waworundeng, W. (2018). Efektifitas Pengawasan Camat Terhadap Enyelenggaraan Pemerintahan Desa Dikecamatan Motoling Kabupaten Minahasa Selatan. *EKSEKUTIF : Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* Volume 1 No. 1 .
- Tarwaka. (2015). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tim Kerja Layanan Publik Pendaftaran BUM Desa. (2024). *Laporan Capaian Verifikasi Data Badan Hukum BUM Desa Tahun 2024*.
- Walsh, G. (2011). Unfriendly customers as a social stressor - An indirect antecedent of service employees' quitting intention. *European Management Journal*, 29(1), 67-78.
- Yuniasih, H.H., Ridwan, M.S., and Pristiana, U. (2022). Effect of Application of Talent Management, Competency and Work Motivation on Employee Performance, Through Employee Retention (Study on ASN Government City Surabaya). *International Journal of Scientific Engineering and Science*. Volume 6, Issue 1, pp. 103-112.

Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Verifikator Dalam Pencapaian BUM Desa Berbadan Hukum Dengan Efektifitas Pengawasan Sebagai Moderasi
(Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengembangan Ekonomi dan Investasi Desa dan Daerah Tertinggal, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal)
Dian Bramestie, Zainul Kisman

Zunaidi, A., Bakri, A.M., dan Bidol, S. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Auditor dan Beban Kerja Auditor Terhadap Efektifitas Pengawasan Inspektorat Daerah di Kabupaten Penajam Paser Utara. MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review. Vol 6, No 2, November. DOI: <https://doi.org/10.47354/mjo.v6i2.866>.

Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Verifikator Dalam Pencapaian BUM Desa Berbadan Hukum Dengan Efektifitas Pengawasan Sebagai Moderasi
(Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengembangan Ekonomi dan Investasi Desa dan Daerah Tertinggal, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal)
Dian Bramestie, Zainul Kisman