

**ANALISIS KOMPARASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES)  
DI KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI**

**Kintan Putri<sup>1)</sup>, Raden Lestari Ganarsih<sup>2)</sup>, dan Kurniawaty Fitri<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: [Kintanputri2311@gmail.com](mailto:Kintanputri2311@gmail.com)

*Comparative Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Employees Of Badan  
Usaha Milik Desa (BUMDES) In Singingi Hilir, Kuantan Singingi Regency*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the comparative analysis of the factors that affect the performance of employees of BUMDES in Singingi Hilir, Kuantan Singingi Regency. In this study, there are 4 variables, namely Innovation ( $X_1$ ), Social Capital ( $X_2$ ), Supervision ( $X_3$ ), and Employee Performance ( $Y$ ). The population was employees of three BUMDES in Singingi Hilir. The samples were carried out by using the total sampling technique method. To collect the data, this study used interviews and questionnaires to the respondents. Meanwhile, in terms of data analysis, this study used descriptive, quantitative and comparative analysis, multiple regression to produce instrument tests, classical assumptions and proving hypothesis testing, by using the SPSS program. The results showed that: 1). The three BUMDES of Singingi Hilir produced employees performance and innovation variables which have been implemented very well, while the social capital and supervision variables have been implemented properly, there is also the performance of each BUMDES in Singingi Hilir District, where the variables are innovation, social capital, supervision. The highest performance is in BUMDES Amanah Sejahtera Sungai Buluh Village, 2). The variable that has the most dominant influence on employee performance is the variable of supervision.*

*Keywords: Innovation, Social Capital, Supervision, Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Salah satu bentuk kelembagaan yang dikelola oleh masyarakat pedesaan dan pemerintah untuk mencapai pertumbuhan ekonomi pedesaan melalui pengembangan lembaga mikro pedesaan adalah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang harus dikelola dengan baik oleh kelembagaan pedesaan. Maryunani (2008:35) badan usaha milik desa adalah organisasi usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa yang bertujuan untuk memperkuat perekonomian desa dan membangun sosial masyarakat sesuai dengan

kebutuhan dan potensi desa. Cara kerja BUMDes sendiri adalah merumuskan rencana kerja sama antar desa dan menyesuaikan dengan kegiatan ekonomi masyarakat yang harus dikelola secara profesional, melalui BUMDes dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat memberikan pelayanan kepada publik, meningkatkan pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pedesaan. BUMDes sendiri merupakan organisasi lembaga usaha yang dikelola oleh pemerintah dan masyarakat, bertujuan untuk memperkuat perekonomian desa dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat. Masyarakat dibentuk atas dasar masyarakat yang

mandiri dengan semangat dan kepedulian terhadap kerjasama. Tidak ada perbedaan antara suku dan agama tanpa mengurangi sedikitpun. Badan usaha desa didirikan dengan tujuan untuk mengurangi tingkat kemiskinan di setiap daerah Kecamatan Singingi Hilir dan mengembangkan kesejahteraan masyarakat, terutama di seluruh desa di Sungai Buluh, Simpang Raya dan Suka Damai. Kabupaten Kuantan Singingi hingga tahun 2020 terdapat dua ratus delapan belas (218) BUMDes yang terdapat di sembilan Kecamatan yaitu Kuantan Mudik, Kuantan Tengah, Singingi Hilir, Logas Tanah Darat, Santajo Raya, Singingi, Kuantan Hilir, Hulu Kuantan, Benai, Ceranti, Pengean, Gunung Toar, Kuantan Hilir Seberang, Inuman, dan Pucuk Rantau. Pembentukan BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir dimulai pada tahun 2015 berdasarkan peraturan Bupati Kuantan Singingi nomor 22 tahun tentang petunjuk pelaksanaan Badan Usaha Milik Desa pada tanggal 19 Oktober 2015.

Menjelaskan bahwa ketiga desa mendapatkan laba bersih dari usaha BUMDes Desa Sungai Buluh dengan nama BUMDes Amanah Sejahtera mengalami kenaikan dari tahun 2016 hingga 2017 dengan jumlah yang cukup signifikan, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2018 sampai tahun 2019 dari tahun sebelum nya. Maka persentase pertumbuhan laba BUMDes Amanah Sejahtera dari tahun 2016 sampai 2017 sebesar 59,7% mengalami kenaikan, di tahun 2017 sampai 2018 16,76% mengalami kenaikan, pada tahun 2018 sampai 2019 sebesar -1,39% mengalami penurunan, disebabkan ekonomian masyarakat desa Sungai Buluh mengalami penurunan karena harga jual hasil perkebunan kelapa sawit mengalami penurunan sehingga masyarakat mengalami keterlambatan pembayaran pada BUMDes Amanah Sejahtera, dan masyarakat kurang melakukan pinjaman kepada BUMDes

namun tidak berdampak langsung kepada penurunan kinerja karyawan yang berada di Kecamatan Singingi Hilir dalam meningkatkan usaha BUMDes. Desa Simpang Raya dengan nama BUMDes Bina Rakyat juga mengalami kenaikan laba yang dapat dilihat dari tahun 2016 sampai tahun 2019 secara signifikan. Maka persentase pertumbuhan laba BUMDes Bina Rakyat dari tahun 2016 sampai 2017 sebesar 59,7% mengalami kenaikan, tahun 2017 sampai 2018 sebesar 60,5% mengalami kenaikan, namun di tahun 2018 sampai tahun 2019 13,5% mengalami kenaikan. Dan BUMDes Makarti Jaya juga mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun 2016 sampai 2019. Maka persentase laba BUMDes Makarti Jaya dari tahun 2016 sampai tahun 2017 sebesar 81,0% mengalami kenaikan, hingga tahun 2017 sampai tahun 2018 sebesar 36,7% mengalami kenaikan, namun tahun 2018 sampai tahun 2019 sebesar 14,3% mengalami kenaikan. Menurut Harun Samsuddin (2018:81) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a. Faktor individu yaitu: kemampuan, kreativitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri (modal sosial), motivasi, komitmen pribadi. b. Faktor organisasi: kejelasan tujuan, gaji yang diberikan, kepemimpinan, pengawasan, fasilitas kerja, infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kerja dalam organisasi. c. Faktor sosial: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan pada rekan kerja, keseragaman dan kekompakan anggota tim, dan keamanan.

Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan peneliti kepada direktur dan karyawan dari ketiga BUMDes dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes tersebut tergolong maju yaitu faktor inovasi, modal sosial dan pengawasan sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan laba BUMDes, maka dalam penelitian ini membahas BUMDes yang tergolong maju di Kecamatan Singingi Hilir. Beberapa faktor yang membuat majunya BUMDes Amanah Sejahtera, Bina Rakyat, dan Makarti Jaya, yaitu faktor pendorongnya adalah inovasi, karena inovasi sangatlah penting dalam mendorong pertumbuhan BUMDes yang berada di Kecamatan Singingi Hilir, baik meningkatkan juga mengembangkan kinerja karyawan BUMDes. Dalam organisasi BUMDes inovasi menjadi hal yang penting dilakukan untuk membawa perubahan bagi BUMDes menjadi lebih baik dalam pencapaian tujuan dan tepat sasaran secara efektif dan efisien. Bentuk inovasi yang dimiliki BUMDes seperti inovasi teknologi tepat guna, inovasi produk, jasa, serta dalam mengembangkan unit usaha BUMDes secara baik.

Selain modal sosial faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes di ketiga Desa kecamatan Singingi Hilir adalah pengawasan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan pengawasan sangat diperlukan bagi kinerja karyawan BUMDes dalam menjalankan fungsinya yakni melakukan pengawasan terhadap karyawan BUMDes yang meliputi dibidang keuangan, dan administrasi, serta mengatur, mengendalikan, pembinaan, memberikan koreksi dan perbaikan yang bersifat membimbing dengan mengevaluasi atau mengawasi kinerja karyawan BUMDes yang dilakukan secara tiga bulan sekali yang dilaksanakan dengan baik oleh BUMDes, pengawasan yang dilakukan pimpinan suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan akhirnya dapat meningkatkan keseluruhan aspek yang berada di dalam BUMDes dalam rangka pencapaian tujuan organisasi BUMDes.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diketahui adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir, Desa Sungai Buluh, Simpang Raya, dan Suka Dami, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul: “Analisis komparasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi” Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: a). Bagaimana gambaran implementasi inovasi, modal sosial, dan pengawasan pada BUMDes di Kecamatan Kuantan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi? b). Variabel apa yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi?

Tujuan dari penelitian ini: a). Menganalisis gambaran implementasi inovasi, modal sosial, dan pengawasan pada BUMDes di Kecamatan Kuantan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. B). Menganalisis variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai rujukan bagi BUMDes yang belum maju dan pengelolaan BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016:504) menjelaskan tujuan dan sasaran kinerja karyawan disusun bersumber pada visi, misi, dan rancangan strategi suatu organisasi. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah: 1). Keuntungan atau laba, 2). Pencapaian target tugas, 3). Pelaksanaan tugas, 4). Tanggung jawab, 5). Ketepatan waktu, 6). Kehadiran 7). Kerja sama dan 8). Pelayanan.

### Inovasi

Menurut Ancok (2012:34) inovasi adalah pengenalan dan penerapan dengan gagasan, proses, produk, dan prosedur baru pada unit yang menerapkannya, dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu maupun organisasi. Selain itu Suryana (2014:54) menjelaskan inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah 1). Pengenalan sistem-sistem baru, 2). Adaptasi jasa yang sudah ada, 3). Menyederhanakan proses kerja agar efisien atau menemukan proses yang baru menggunakan teknologi, 4). Memberikan pelayanan yang baik, 5). Produk atau jasa, 6). Konsisten, 7). Efektif.

### Modal Sosial

Menurut Fukuyama (2014:7) mengungkapkan bahwa modal sosial secara sederhana bisa didefinisikan sebagai rangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok masyarakat yang memungkinkan terjalinnya kerja sama di antara mereka. Menurut Field (2010:23) modal Sosial adalah jumlah sumber daya, aktual ataupun maya yang

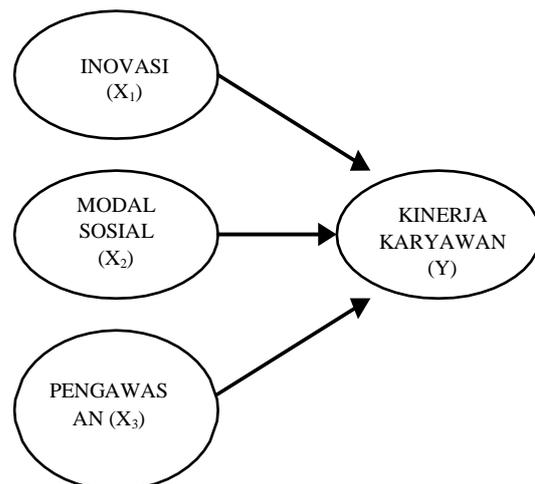
terkumpul pada seorang individu maupun kelompok karena memiliki jaringan yang tahan lama, berupa hubungan timbal balik perkenalan dan pengakuan ada dua bentuk modal sosial, yaitu modal sosial eksklusif atau mengikat dan modal sosial inklusif atau menjembatani. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah: 1). Partisipasi jaringan, 2). Hubungan timbal balik, 3). Kebersamaan, 4). Tindakan 5). Kesamaan pandangan, 6). Kepercayaan, 7). Tanggung jawab, 8). Keterbukaan.

### Pengawasan

Menurut Effendi (2014:205) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Indikator dalam penelitian ini adalah: 1). Observasi di tempat, 2). Versipat membimbing, 3). Tindakan perbaikan dan koreksi, 4). Laporan tertulis.

### Kerangka Pemikiran

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**



**Sumber:** Danang Firmiansyah (2014), Citra Cendeni (2015) dan Ari Hanafi Adha (2016).

### Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu, latar belakang masalah serta kerangka pemikikiran yang telah

dikemukakan di atas dapat ditarik suatu hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Inovasi, modal sosial, dan pengawasan sudah diimplementasikan pada BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir.

**H<sub>2</sub>:** Variabel pengawasan yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir, Jenis penelitian ini adalah analisis komparasi, populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Badan Usaha Milik Desa berjumlah 30 orang, sedangkan jumlah sampel penelitian ini adalah 30 responden dari jumlah keseluruhan populasi, teknik pengumpulan sampel adalah teknik sampling total yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui wawancara yang diadakan secara langsung dan penyebaran kuesioner secara langsung kepada pimpinan dan karyawan seluruh BUMDes. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden dalam prakteknya diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data, seperti laporan MPTB musyawarah pertanggung jawaban tahunan BUMDes, literatur dan penelitian terdahulu.

### Metode Analisis Data

Untuk melihat pengaruh variabel yang paling dominan dan penerapan kinerja karyawan BUMDes, digunakan teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian adalah statistik SPSS 20, Dan terlebih dahulu dilakukan Uji instrumen Uji validitas, uji reliabilitas. Serta uji asumsi klasik uji normalitas, uji heterokedasitas, uji multikolinearitas. Selanjutnya uji kuantitatif regresi linier berganda, untuk melihat pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen digunakan analisis regresi berganda, persamaan yang digunakan dalam analisis ini adalah

$$Y = a + \beta_1X + \beta_2X + \beta_3X + e$$

Dimana : Y = Kinerja karyawan

a = koefisien konstanta

b = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X<sub>1</sub> = Inovasi

X<sub>2</sub> = Modal sosial

X<sub>3</sub> = Pengawasan

e = Koefisien error (variabel pengganggu) selanjutnya dilakukan uji determinasi R<sup>2</sup> dan dilakukan uji hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak hal ini dilakukan uji regresi linear berganda.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk melihat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dapat dilihat dengan melakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung ≤ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 30 - 2 = 28$  sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0.361. seluruh aitem pernyataan menunjukkan hasil yang valid diatas diketahui nilai korelasi r hitung menunjukkan hasil positif dan setiap item untuk variabel kinerja, inovasi, modal sosial dan pengawasan > dari nilai r<sub>tabel</sub>, dimana nilai r<sub>tabel</sub> bernilai sebesar 0.361, Artinya adalah bahwa item-item pernyataan

yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid. Untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaan penelitian atau melihat alat ukur mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda dapat dilihat dengan menggunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan  $\geq 0.60$ , maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya).

Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik terhadap data yang digunakan dalam penelitian yang dimana data tersebut berdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

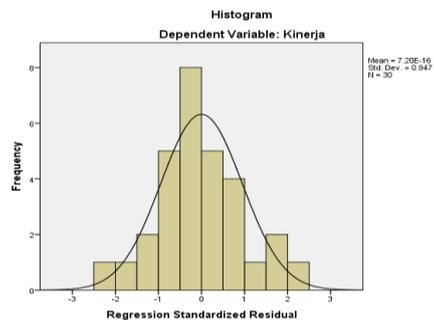
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,9183552
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,435
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Olahan, 2021

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai

signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena data yang dianalisis telah memenuhi kriteria uji normalitas.

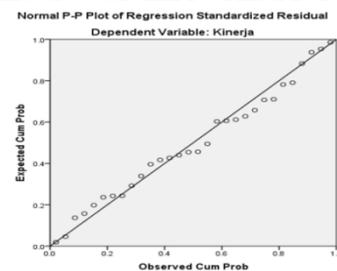
**Gambar 2 Kurva Histogram**



Sumber : Data Olahan, 2021

Maka dapat disimpulkan kurva histogram bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Gambar 3 Grafik Normal P-P Plot**



Sumber : Data Olahan, 2021

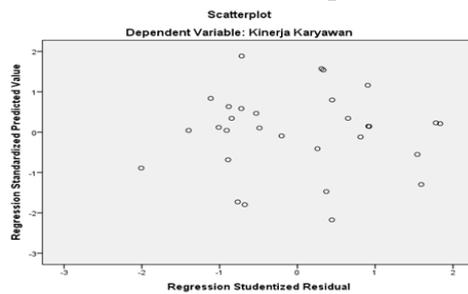
Normal PP Plot of Regression dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan mempunyai distribusi normal.

### 2. Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2016:134) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 4 Scatterplot**



**Sumber :** Data Olahan, 2021

Terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### 3.Uji Multikolinearitas

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Inovasi	.445	2.246
	Modal Sosial	.476	2.103
	Pengawasan	.669	1.495

**Sumber :** Data Olahan, 2021

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance inovasi ( $X_1$ ) sebesar 0,445, modal sosial ( $X_2$ ) sebesar 0,476 dan pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 0,669 > 0.1. dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis linier regresi berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-

masing variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ) terhadap variabel ( $Y$ ), serta mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_2 X + \beta_3 X + e$$

$$Y = 0,717 + 0,434 X_1 + 0,334 X_2 + 0,584 X_3 + e$$

a. Nilai konstan ( $a$ ) sebesar 0,717 apabila inovasi, modal sosial dan pengawasan diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 0,717.

b. Nilai koefisien regresi variabel inovasi sebesar 0,434. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan inovasi sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,434.

c. Nilai koefisien regresi variabel modal sosial sebesar 0,334. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan modal sosial sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,334.

d. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,584. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,584.

### Hasil Uji Determinasi $R^2$

Menurut Ghazali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,813 bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini yaitu inovasi, modal sosial, pengawasan sebesar 81,3 % sedangkan sisanya 18,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang

kain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak, hal ini didapatkan uji regresi berganda.

### **Gambaran Implementasi Inovasi, Modal Sosial Dan Pengawasan**

#### **Variabel Kinerja Karyawan**

Dari analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden variabel kinerja karyawan di ketiga BUMDes Kecamatan Singingi Hilir, BUMDes yang tertinggi dari ketiga kinerja karyawan berada pada BUMDes Amanah Sejahtera secara rata-rata 4,56 dengan kategori sangat baik, BUMDes Bina Rakyat nilai rata-rata 3,90 memiliki kategori baik dan BUMDes Makarti Jaya nilai rata-rata 3,84 dengan kategori baik dan berdasarkan secara keseluruhan satu kecamatan Singingi Hilir memiliki nilai rata-rata 4.08 kategori sangat baik adanya faktor pendorong keberhasilan kinerja karyawan dilihat dari indikator yang tertinggi adalah dalam pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan standar organisasi dan setiap karyawan telah melaksanakan tugasnya dengan standar organisasi serta karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga selesai.

#### **Variabel Inovasi**

Dari analisis deskriptif rekapitulasi tanggapan responden variabel inovasi di ketiga BUMDes yang berada di Kecamatan Singingi Hilir, BUMDes yang tertinggi pada BUMDes Amanah Sejahtera memiliki nilai rata-rata 4,66 dengan kategori sangat baik, BUMDes Bina Rakyat memiliki nilai rata-rata 4,1 dan BUMDes Makarti Jaya nilai rata-rata 3,97 memiliki kategori baik. Serta berdasarkan satu Kecamatan Singingi Hilir memiliki nilai rata-rata 4,22 kategori sangat baik. Setelah di analisis adanya faktor pendorong keberhasilan inovasi dilihat dari indikator yaitu BUMDes melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi karyawan, pelayanan yang baik

diimplementasikan dalam bekerja, dan konsistensi prosedur dalam BUMDes di terapkan serta prosedur yang ditetapkan mencapai tujuan.

#### **Variabel Modal Sosial**

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden variabel modal sosial dari ketiga BUMDes Kecamatan Singingi Hilir, pada BUMDes Amanah Sejahtera memiliki nilai rata-rata 4, serta BUMDes Bina Rakyat nilai rata-rata 3,42 dan Makarti Jaya nilai rata-rata 3,35 memiliki kategori baik. Dan berdasarkan satu Kecamatan Singingi Hilir nilai rata-rata 3,62 dengan kategori baik. Setelah di analisis adanya faktor pendorong keberhasilan modal sosial yang dilihat dari setiap indikator yaitu dimana karyawan BUMDes telah menerapkan setiap bekerja memberikan tindakan dalam menyelesaikan tugas dan menerapkan partisipasi sosial dalam sesama karyawan dan berkonsisten untuk meningkatkan pendapatan BUMDes serta melaksanakan tugas ikut berpartisipasi untuk mencapai tujuan BUMDes.

#### **Variabel Pengawasan**

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden variabel pengawasan dari ketiga BUMDes Kecamatan Singingi Hilir pada BUMDes yang tertinggi terdapat pada BUMDes Amanah Sejahtera nilai rata-rata 4,30 dengan kategori sangat baik, serta pada BUMDes Bina Rakyat nilai rata-rata 4,05, Makarti Jaya nilai rata-rata 3,70 memiliki kategori baik dan berdasarkan satu Kecamatan Singingi Hilir nilai rata-rata 4 memiliki kategori baik. Berdasarkan analisis faktor pendorong keberhasilan pengawasan dilihat dari indikator yaitu setiap kegiatan yang dilakukan diharuskan membuat laporan tertulis seperti membuat laporan pertanggung jawaban tahunan dan bulan untuk bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan selanjutnya sebagai pengambil keputusan oleh pimpinan dan setiap

BUMDes melakukan perbaikan setelah pengawasan

### **Pengawasan Yang Dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada BUMDes Di Kecamatan Singingi Hilir.**

Diketahui pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi sebesar 0,434 atau setara 43,4%. Untuk variabel modal sosial mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,334 atau setara 33,4% dan untuk variabel pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,584 atau setara 58,4%. Sehingga dapat disimpulkan variabel pengawasan dapat paling mempengaruhi kinerja karyawan dan selanjutnya dengan variabel inovasi dan terakhir variabel modal sosial. Karena menurut pengelolaan BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir tanpa adanya pengawasan, pekerjaan, pekerjaan karyawan tidak akan dievaluasi dengan baik dan tidak sesuai pada tujuan yang ingin dicapai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Deskriptif Variabel**

#### **Gambaran Implementasi Inovasi, Modal Sosial, Dan Pengawasan.**

##### **1. Gambaran Implementasi Inovasi**

Berdasarkan hasil deskriptif variabel inovasi sudah diimplementasikan dengan baik yang dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai variabel inovasi pada BUMDes Amanah Sejahtera dengan kategori sangat baik, BUMDes Bina Rakyat juga memiliki nilai respondengan dengan kategori baik, BUMDes Makarti Jaya juga mendapatkan tanggapan responden dalam kategori baik. Yang menerapkan inovasi yang paling tertinggi pada desa Sungai Buluh BUMDes Amanah Sejahtera dengan kategori sangat baik. Kondisi ini digambarkan pada

tanggapan responden mengenai jawaban penilaian karyawan pada inovasi pada BUMDes Amanah Sejahtera, dengan demikian diketahui bahwa benar inovasi BUMDes Amanah Sejahtera sudah maju dari BUMDes yang lainnya di Kecamatan Singingi Hilir.

Dapat disimpulkan secara keseluruhan mengenai tanggapan responden pada BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir variabel inovasi sudah diterapkan dalam kategori Sangat baik. Dalam hal ini dijelaskan bahwa setelah dilakukan analisis keadaan dari ketiga BUMDes yang berada di Kecamatan Singingi Hilir peneliti menganalisis nilai rata-rata dari ketiga BUMDes sudah menerapkan inovasi pada setiap BUMDes meskipun masih terdapat kekurangan-kekurangan namun tidak menurunkan kinerja karyawan. Dibuktikan dari pernyataan setiap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil jawaban rata-rata dalam kategori sangat baik yang dapat meningkatkan inovasi seperti BUMDes melakukan penyusunan terhadap perubahan yang terjadi pada pengelolaannya, karyawan memberikan pelayanan yang baik dan diimplementasikan dalam bekerja memenuhi kebutuhan masyarakat desa, juga karyawan diberikan kesempatan membuat gagasan terkait sistem pekerjaan di dalam BUMDes, konsisten dalam prosedur BUMDes diterapkan dan paling dibutuhkan dari semua keberhasilan BUMDes untuk meningkatkan inovasi perlu penyederhanaan proses kerja menjadi tujuan BUMDes dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat sehingga BUMDes dapat lebih maju serta usaha masyarakat desa dapat berkembang.

##### **2. Gambaran Implementasi Modal Sosial**

Berdasarkan hasil deskriptif variabel modal sosial sudah diimplementasikan dengan baik yang dapat dilihat dari nilai rata-rata

tanggapan hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai variabel modal sosial dengan nilai rata-rata tertinggi pada BUMDes Amanah Sejahtera dalam kategori baik, selanjutnya BUMDes Bina Rakyat dengan kriteria baik dan BUMDes Makarti Jaya memiliki dengan kategori baik. Yang menerapkan modal sosial yang paling tertinggi pada desa Sungai Buluh BUMDes Amanah Sejahtera dengan kategori baik. Kondisi ini digambarkan pada tanggapan responden mengenai jawaban penilaian karyawan pada modal sosial, dengan demikian diketahui bahwa benar modal sosial BUMDes Amanah Sejahtera sudah diterapkan dari BUMDes yang lainnya di Kecamatan Singingi Hilir.

Dapat disimpulkan secara keseluruhan mengenai tanggapan responden pada BUMDes Kecamatan Singingi Hilir variabel modal sosial sudah diterapkan dengan kategori baik. Dalam hal ini dijelaskan bahwa setelah dilakukan analisis keadaan dari BUMDes yang berada di Kecamatan Singingi Hilir peneliti menganalisis nilai rata-rata dari ketiga BUMDes satu Kecamatan Singingi Hilir sudah menerapkan modal sosial dengan baik. hal ini dibuktikan dari indikator setiap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil jawaban rata-rata dalam kategori baik yang dapat meningkatkan modal sosial yang didukung oleh adanya Dalam tim saya menciptakan rasa keterbukaan dalam bekerja, saya dapat bertanggung jawab dalam bekerja yang telah ditetapkan pemimpin, secara keseluruhan karyawan dapat dipercaya, dan saya selalu memberikan tindakan dalam bekerja juga adanya kebersamaan dalam menjalankan pekerjaan, karyawan dan pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain, dalam melaksanakan tugas saya ikut berpartisipasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh BUMDes.

### 3. Gambaran Implementasi Pengawa

Pengkategorian hasil analisis kemudian digunakan untuk mengetahui posisi BUMDes yang tertinggi atau menerapkan variabel pengawasan. Berdasarkan analisis deskriptif variabel pengawasan sudah diimplementasikan dengan baik yang dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai BUMDes Amanah Sejahtera memiliki kategori sangat baik. BUMDes Bina Rakyat dengan kategori baik dan BUMDes Makarti Jaya dalam kategori baik. BUMDes yang menerapkan untuk pengawasan yang tertinggi dari ketiga BUMDes Kecamatan Singingi Hilir pada desa Sungai Buluh BUMDes Amanah Sejahtera dengan kategori sangat baik. Hal ini didasari perhitungan nilai jawaban responden mengenai pengawasan yang sangat baik dan diterapkan oleh BUMDes Amanah Sejahtera. Perkembangan BUMDes memang didasarkan pada pengawasan sebagai alat evaluasi rencana kegiatan usaha BUMDes agar segala aspek yang berkaitan dengan kegiatan usaha dapat dijalankan dan dipersiapkan untuk pengembangan BUMDes lebih maju.

Kecamatan Singingi Hilir sangat membutuhkan dorongan dan untuk mengembangkan BUMDes pada level berkembang bahkan lebih maju. Fakta ini menegaskan bahwa diketahui keseluruhan BUMDes satu Kecamatan Singingi Hilir yang berada di tiga desa telah menerapkan pengawasan dengan kategori baik. Hasil analisis kemudian digunakan untuk melihat identifikasi terhadap indikator-indikator yang mempengaruhi peningkatan pengawasan kelembagaan BUMDes seperti setiap kegiatan yang dilakukan diharuskan membuat laporan tertulis, bahkan melakukan perbaikan setelah dilakukan pengawasan yang didasarkan masukan dari pengawasan. Juga pengawasan harus melakukan observasi di tempat untuk memastikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada dan

memberikan arahan kepada karyawan mengenai pelaksanaan pekerja yang baik di BUMDes.

### **Variabel Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.**

Beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes Amanah Sejahtera, Bina Rakyat, Makarti Jaya yang berada di Kecamatan Singingi Hilir adalah variabel inovasi, modal sosial dan pengawasan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui dari uji regresi linier berganda bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tiga BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir adalah variabel pengawasan karena tingkat peningkatan pengaruhnya lebih besar dari pada variabel lainnya. Ini dibuktikan hasil regresi pada variabel pengawasan memiliki signifikan paling tinggi dari variabel inovasi, dan modal sosial. kenaikan kinerja karyawan didorong oleh pengawasan, sehingga dapat disimpulkan variabel pengawasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes Kecamatan Singingi Hilir, tanpa pengawasan pekerjaan karyawan tidak akan dievaluasi dengan baik dan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan BUMDes.

Pengawasan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dalam memajukan BUMDes Kecamatan Singingi Hilir, yang dimana ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan oleh BUMDes. pengawasan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan merancang sistem informasi secara umpan balik, mengarahkan, juga membandingkan kegiatan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan, serta pemimpin dapat mengoreksi yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja

dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan BUMDes.

Dengan adanya pengawasan yang baik diberikan oleh BUMDes terhadap karyawan akan berakibatkan pada peningkatan kinerja karyawan yang baik juga, dalam hal ini adalah indikator yang meningkatkan pengawasan BUMDes Kecamatan Singingi Hilir yaitu setiap kegiatan yang dilakukan diharuskan membuat laporan tertulis, pemimpin atau badan pengawasan melakukan perbaikan setelah dilakukan pengawasan yang didasarkan masukan kepada karyawan, setelah pengawasan melakukan observasi di tempat untuk memastikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada di BUMDes dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan memberikan arahan kepada karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan yang baik untuk dapat mencapai tujuan BUMDes. Dengan adanya pengawasan yang diberikan pada karyawan BUMDes dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang akan meningkatkan majunya BUMDes. Badan pengawasan serta pengurus BUMDes mempunyai tugas yang berat yang dipercayakan oleh masyarakat Kecamatan Singingi Hilir untuk kemajuan BUMDes, maka sangat diperlukan adanya kemampuan, dan kinerja karyawan yang tinggi dari pimpinan beserta karyawan. Badan pengawasan adalah sebagai wadah aspirasi masyarakat dalam memusyawarahkan pembangunan perekonomian desa, sehingga BUMDes mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sehingga diharapkan juga masyarakat dapat berpartisipasi dan memanfaatkan kegiatan usaha dari BUMDes. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ari Hanafi Adha (2016) terkait dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Juga dari hasil penelitian lainnya Irma Iyanti (2020) menunjukkan pengawasan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Effendi (2012:205) pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Berdasarkan hasil deskriptif di gambarkan satu Kecamatan Singingi Hilir yang dihasilkan variabel kinerja karyawan dan inovasi telah diimplementasikan dengan sangat baik, sementara variabel modal sosial, dan pengawasan sudah diimplementasikan dengan baik. Juga berdasarkan hasil deskriptif terdapat kinerja dari masing-masing BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir, dimana variabel inovasi, modal sosial dan pengawasan yang paling tertinggi semuanya berada pada BUMDes Amanah Sejahtera Desa Sungai Buluh.
2. Berdasarkan hasil regresi linier berganda variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel pengawasan di kecamatan Singingi Hilir.

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil deskriptif indikator variabel kinerja karyawan yang paling rendah untuk BUMDes Amanah Sejahtera adalah karyawan memiliki kemampuan dalam pencapaian target tugas yang dibebankan kepada saya. Dan diharapkan karyawan BUMDes Amanah Sejahtera dapat meningkatkan lagi kemampuan dalam pencapaian target tugas yang dibebankan. Untuk BUMDes Bina Rakyat indikator yang paling

terendah dari variabel kinerja karyawan adalah dalam pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan standar organisasi. diharapkan kepada karyawan lebih meningkatkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan standar organisasi yang dibuat BUMDes. sementara BUMDes Makari jaya indikator kinerja yang paling rendah adalah tugas karyawan selesaikan tepat waktu dan diharapkan kepada karyawan lebih meningkatkan tugas yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu.

2. Berdasarkan hasil deskriptif indikator variabel inovasi yang paling terendah untuk BUMDes Amanah Sejahtera adalah prosedur yang ditetapkan dapat mencapai tujuan, diharapkan kepada semua karyawan harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan BUMDes Amanah Sejahtera untuk lebih dapat mencapai tujuan BUMDes. Untuk BUMDes Bina Rakyat indikator inovasi yang paling rendah adalah di BUMDes Bina Rakyat Karyawan diberikan kesempatan membuat gagasan terkait sistem, diharapkan karyawan lebih meningkatkan membuat gagasan terkait sistem kerja yang ada di BUMDes untuk menyederhanakan kinerja. Dan BUMDes Makarti jaya indikator terendah adalah penyederhanaan proses kerja menjadi tujuan pengelola BUMDes, karyawan diharapkan lebih membuat penyederhanaan proses kerja untuk menjadi tujuan yang ditetapkan oleh BUMDes.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator variabel modal sosial yang paling terendah untuk BUMDes Amanah Sejahtera adalah adanya kebersamaan dalam melakukan pekerjaan diharapkan kepada semua karyawan BUMDes harus meningkatkan kebersamaan dalam pekerjaan untuk dapat mencapai

- tujuan. Untuk BUMDes Bina Rakyat indikator modal sosial yang paling terendah adalah secara keseluruhan para karyawan dapat dipercaya, diharapkan lebih meningkatkan kepercayaan sama rekan kerja dalam meningkatkan kinerja BUMDes. dan BUMDes Makarti Jaya indikator modal sosial yang paling rendah adalah diharapkan dapat meningkatkan bertanggung jawab dalam bekerja yang telah ditetapkan pimpinan.
4. Berdasarkan hasil deskriptif indikator variabel pengawasan yang paling terendah untuk BUMDes Amanah Sejahtera adalah pengawasan melakukan observasi di tempat memastikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, diharapkan pengawasan lebih meningkatkan observasi di tempat setidaknya sebulan sekali untuk memastikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada di BUMDes. untuk BUMDes Bina Rakyat indikator yang paling rendah adalah pengawasan yang dilakukan memberikan arahan kepada karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan yang baik, diharapkan pemimpin BUMDes Bina Rakyat lebih meningkatkan memberikan arahan kepada karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan yang baik. Dan BUMDes Makarti Jaya indikator yang paling terendah adalah pengawasan yang dilakukan memberikan arahan kepada karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan yang baik, oleh itu pimpinan harus lebih memberikan arahan kepada karyawan mengenai pelaksanaan pekerjaan yang baik dalam meningkatkan kinerja dan pendapatan BUMDes Makarti Jaya.
  5. Berdasarkan penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan tiga BUMDes di Kecamatan Singingi Hilir adalah pengawasan sehingga disarankan untuk BUMDes yang belum maju meningkatkan lagi pengawasan melakukan observasi di tempat untuk memastikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, dan pengawasan yang dilakukan memberikan arahan kepada karyawan.
  6. Berdasarkan penelitian variabel yang paling dominan dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan yang paling tertinggi, sehingga disarankan kepada BUMDes yang belum maju lebih meningkatkan pengawasan yang mana biasanya dilakukan pada tiga bulan sekali dibuat dalam satu bulan agar semua aspek kinerja karyawan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan BUMDes serta dapat mengevaluasi semua kegiatan yang berada di dalam BUMDes sehingga tidak terjadi penyimpangan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan BUMDes.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha , Hanafi Ari. 2016. *Pengaruh Pengawasan Badan Permusyawaratan Desa*
- Ancok, Djamaludin. 2012. “ *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*”. Jakarta: Erlangga.
- Ari, Hanafi Adha. 2016. *Pengaruh Pengawasan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Terhadap Kinerja Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Rambah Utama Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dama, Jihanti, W.J. Ogi Imelda. 2018 *Pengaruh Inovasi Terhadap dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri(PERSERO)TBK Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50. ISSN 2303-1174.
- Danang, Firmaiansyah. 2014. *Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 1 Januari 2014.
- David, Wijaya. 2018. BUM DESA (Badan Usaha Milik Desa), cetakan pertama. Penerbit GAVA MEDIA.
- David, Wijaya. 2018. BUM DESA (Badan Usaha Milik Desa), cetakan pertama. Penerbit GAVA MEDIA.
- Edison, Anwar, Komariyah .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta Bandung.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsah, 2017. *Modal Sosial Dalam Program Makassar Tidak Rantasa*, Cetakan Pertama, Penerbit MIB Indonesia
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja, Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Hidayat, Imam Febi. 2019. *Pengaruh Pengawasan Pemerintah Desa Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Fungsi Badan Usaha*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Santi, Katiya Siska. 2018. *Peran Modal Sosial Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Di Desa Ponggok Kecamatan Polanharjo Kabupaten Klaten*. Suranto Andreas, dkk. 2019. Model Konseptual Hubungan Modal Sosial Kinerja BUMDES. MADICISSN: 2443-2601.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan ke-27*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supono, Boedyo. 2011. *Peranan Modal Sosial Dalam Implementasi Manajemen dan Bisnis*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol. 11, No. 1, April 2011 : 10 – 16.
- Widjayanti, Kesi. 2014. *Pengembangan Inovasi Organisasi Berbasis Human Capital, Sharing Knowledge Dan Pembelajaran Organisasional*. EKOBIS Vol.15, No.1, Juli 2014S : 86 – 101.