

# ANALISIS KOMPARASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) DI KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

**Ela Aprilina<sup>1)</sup>, Raden Lestari Garnasih<sup>2)</sup> dan Henni Noviasari<sup>2)</sup>**

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

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

Email : [elaaprilina42@gmail.com](mailto:elaaprilina42@gmail.com)

*Comparative Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Employees Of Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) In Singingi 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 Kuantan Singingi Regency. In this study there are 3 variables, namely Innovation ( $X_1$ ), Sosial Capital ( $X_2$ ) and Employee performance ( $Y$ ). The population was employees of three BUMDes in Singingi. The sample of this research was 26 employees of BUMDes. The samples was carried out by using the total sampling technique method. To collect the data, this study used interview and questionnaires to the respondents. Meanwhile, in terms of data analysis, this study used descriptive, quantitative and comparative analysis, multiple regression to produce instrument test, classical assumptions and proving hypothesis testing, by using the SPSS program. The result showed that: 1). The three BUMDes of Singingi produced employees performance and innovation variables which have been implemented very well, and while the social capital have been implemented properly, there is also the performance of each BUMDes in Singingi District, where the variables are innovation, social capital, the highest performance is in BUMDes Sejahtera Sungai Sirih Village, 2). The Variable that has the most dominant influence on employee performance is the variable of innovation, 3). The application of employee performance, innovation, and social capital has differences in the three BUMDes in Singingi.*

*Keywords: Innovation, Sosial Capital, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Salah satu strategi untuk mendorong terciptanya mata pencaharian bagi desa adalah dengan merumuskan kebijakan pemerintah untuk mengatur dasar atau kerangka hukum BUMDes. Salah satunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, yang mengatur bahwa pemerintah

desa juga didorong untuk memiliki Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang membantu mengatur perekonomian desa, memenuhi kebutuhan, dan memanfaatkan potensi desa, (Yudiardi, 2015). Undang-undang ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah pusat untuk memperkuat peran desa dan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi secara

langsung dan campur tangan dalam meningkatkan perekonomian pedesaan. Pembentukan BUMDes juga didasarkan pada Pasal 87 Ayat 1 Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014, yang berbunyi sebagai berikut: “Desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa yang disebut BUMDes” dan ayat 2 berbunyi “BUMDes dikelola dengan semangat kekeluargaan dan kegotongroyongan” dan ayat 3 yang berbunyi “BUMDes dapat menjalankan usaha dibidang ekonomi dan atau pelayanan umum sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.”

Kabupaten Kuantan Singingi merupakan yang diamanatkan dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Di Kabupaten Kuantan Singingi hingga Tahun 2020 terdapat 218 BUMDes yang sudah di sahkan pemerintah dengan tersebar di 15 Kecamatan yang sudah memiliki BUMDes yang dibedakan menjadi 4 kategori yaitu kategori dasar, tumbuh, berkembang dan maju. Dari 218 BUMDes tersebut masih banyak terdapat BUMDes dalam kategori dasar, tumbuh, dan berkembang. Kondisi ini terjadi karena adanya berbagai faktor yang menghambat pertumbuhan BUMDes, sehingga BUMDes tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang dicapai.

Dalam penelitian ini diambil pada Kecamatan Singingi yang terdapat 13 Desa memiliki BUMDes, dari ke 13 BUMDes tersebut untuk kategori berkembang 1 desa, kategori tumbuh 1 desa dan kategori dasar 8 desa, diantara 13 BUMDes tersebut lebih banyak yang belum

berkembang atau dikategorikan belum maju karena tidak mendapatkan laba, bahkan mengalami rugi. Namun, hanya ada 3 BUMDes yang tergolong kategori maju yang mengalami peningkatan dengan kinerja yang baik dan faktor mendukung majunya BUMDes seperti adanya sumber daya manusia maupun finansial, pemimpin yang selalu bekerjasama dengan pengelola BUMDes dan adanya dukungan dari masyarakat setempat agar memudahkan masyarakat dalam hal simpan maupun pinjam.

Berdasarkan data laba, BUMDes Sejahtera mengalami peningkatan laba dari tahun 2016-2017 sebesar 4,96%, sementara tahun 2018 mengalami penerunan sebesar - 5,45% dan ditahun 2019 juga mengalami penurunan sebesar - 20,54%. Sedangkan BUMDes Sigamas mengalami peningkatan laba dari tahun 2016-2019 sebesar tahun pertama 37,72%, tahun kedua sebesar 36,065% dan tahun ketiga sebesar 3,45%. Terakhir BUMDes Harapan Mandiri juga mengalami peningkatan laba dari tahun 2016-2019 sebesar tahun pertama 40,71%, tahun kedua sebesar 27,58% dan tahun ketiga sebesar 6,30%.

Perolehan dan peningkatan laba dari ketiga BUMDes tersebut karena adanya kerjasama yang baik antara pemimpin, pengelola, pengurus dan keikutsertaan masyarakat yang menjadi anggota dalam BUMDes maupun adanya sumber daya manusia. Hardjanto (2010) Sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya keuangan, mengontrol kualitas, dan merumuskan strategi untuk mencapai

tujuan. Oleh karena itu, bahwasannya SDM dengan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan karyawan dan masyarakat agar tercapainya keberhasilan untuk menilai kemampuan dan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai BUMDes. Kinerja merupakan peranan penting bagi peningkatan untuk kemajuan atau kerah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan yang akan dicapai, maka seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah inovasi karena disni mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Inovasi sebagai "objek" juga memiliki arti produk atau praktik baru yang dapat digunakan dalam suatu aplikasi, biasanya dalam lingkungan bisnis. Secara umum, tingkat kebaruan yang berbeda dapat dibedakan berdasarkan konteksnya. Suatu inovasi mungkin baru bagi perusahaan, pasar, negara atau wilayah, dan dunia. Pada saat yang sama, inovasi sebagai "aktivitas" adalah proses penciptaan inovasi, biasanya dikombinasikan dengan komersialisasi penemuan. Inovasi juga dapat dikatakan sebagai perubahan baru menuju perbaikan, berbeda atau berbeda dari yang sebelumnya, baik dilakukan secara sengaja, terencana maupun tidak sengaja.

Inovasi adalah alat untuk menggantikan hal-hal lama dengan hal-hal baru. Inovasi adalah kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru yang berbeda dari masa lalu berdasarkan ide, fakta dan informasi yang ada. Produk inovatif biasanya

menunjukkan karakteristik baru, berkualitas tinggi dan menguntungkan. Oleh karena itu, inovasi bersifat baru dan kualitatif. Oleh karena itu, inovasi bukanlah sesuatu yang berprasangka buruk, melainkan gagasan manusia dalam memajukan aktivitasnya, memecahkan masalah bahkan kehancuran kreatif. Karena pada kenyataannya, perangkat dan inovasi yang rasional dan kreatif dari keberadaan manusia sering disalahgunakan dan seringkali negatif. Namun, untuk menyelesaikan berbagai masalah dan memulai ke arah yang positif, inovasi tetap diperlukan.

Selain inovasi faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah modal sosial dari hasil wawancara disebut sebagai salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja BUMDes. khususnya pada perolehan laba, dengan adanya kemampuan diri karyawan untuk mengelola sesuatu agar memperoleh peluang usaha dan menciptakan sesuatu yang baru dapat dengan mudah mengembangkan usaha. Dengan tujuan akhirnya, BUMdes sebagai instrument merupakan modal social yang diharapkan mampu menjembetani upaya penguatan ekonomi di pedesaan.

Karena adanya rasa percaya diri (trust), Norma (norm), dan jaringan (network) yang kuat antar sesama pelaku ekonomi, modal sosial memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan berbagai sektor ekonomi. Pengembangan / pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh jaringan dalam modal sosial, yang dikenal dengan *bonding social capital*,

*bringing social capital dan lingking social capital.*

Berdasarkan penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwasannya terdapat BUMDes di Kecamatan Singingi yang sulit berkembang, disebabkan oleh banyak faktor. Disisi lain terdapat BUMDes yang sudah maju dimana sudah mendapatkan apresiasi dari pejabat tinggi daerah berdasarkan penelitian terdahulu dan beberapa hasil penelitian yang ada, bertumbuh dan majunya BUMDes dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti inovasi dan modal social. Berdasarkan masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam terkait fenomena dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BUMDes tersebut dalam sebuah skripsi yang berjudul “Analisis Komparasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana kondisi masing-masing variabel inovasi dan modal social pada BUMDes di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi? 2) Faktor apa yang dominan mempengaruhi pertumbuhan kinerja karyawan pada ketiga BUMDes?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) Untuk mengetahui kondisi masing-masing variabel inovasi dan modal social pada BUMDes di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. 2) Untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi

pertumbuhan kinerja karyawan pada ketiga BUMDes.

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau standarisasi bagi BUMDes yang belum maju dan dapat dijadikan sebagai bahan informasi serta masukan kepada pemimpin / pengelolaan BUMDes yang baik di Kecamatan Singingi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu yang telah dikerjakan baik secara kualitas dan kuantitas dimana suatu target kerja atau kriteria kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat dalam organisasi maupun perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu dan kelompok kerja guna untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien yang sesuai dengan nilai serta norma yang ada.

Indikator dalam penelitian ini adalah keuntungan atau laba pencapaian target tugas, pelaksanaan

tugas, tanggung jawab, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama, dan pelayanan.

### **Inovasi**

Menurut Fontana (2011), inovasi adalah keberhasilan ekonomi, berkat pengenalan cara-cara baru untuk mengubah input menjadi output (teknologi) atau kombinasi baru dari cara-cara lama, yang mengarah pada lebih banyak perbandingan antara persepsi konsumen tentang nilai guna dari konsumen atas perubahan dalam manfaat dari produk barang dan/atau jasa dan harga yang ditetapkan oleh produsen. Kemudian berinovasi dalam konteks yang lebih luas. Inovasi yang berhasil berarti tidak hanya kesuksesan ekonomi, tetapi juga kesuksesan sosial. Inovasi yang berhasil adalah inovasi yang sekaligus menciptakan nilai yang besar bagi konsumen, masyarakat, dan lingkungan.

Ancok (2012) berpendapat bahwa inovasi adalah pengenalan dan penerapan ide, proses, produk, dan prosedur baru di unit pelaksana, yang bertujuan untuk memberikan manfaat bagi individu dan organisasi.

Dari pendapat para ahli sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa inovasi adalah penemuan baru yang berbeda dengan penemuan sebelumnya yang berupa pemikiran dan gagasan, serta dapat dikembangkan dan diterapkan dengan cara yang bermanfaat.

Indikator dalam penelitian ini adalah pengenalan system-sistem baru, adaptasi jasa yang sudah ada, meyederhanakan proses kerja agar efisien atau menemukan proses kerja agar efisien atau menemukan proses yang baru menggunakan teknologi,

memebrrikan pelayanan yang baik, produk/jasa, konsisten, dan efektif.

### **Modal Sosial**

Modal sosial adalah sumber daya yang dimiliki masyarakat berupa norma atau nilai yang mendorong dan mempererat kerjasama melalui jaringan interaksi dan komunikasi yang serasi dan saling mendukung.

Hasbullah (2006) berpendapat bahwa modal sosial adalah serangkaian proses hubungan interpersonal yang didukung oleh jaringan, norma dan kepercayaan sosial, yang dapat memastikan koordinasi dan kolaborasi yang efektif dan efisien untuk mencapai keuntungan bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan modal social merupakan Hubungan yang dihubungkan oleh kepercayaan, pemahaman, dan nilai-nilai bersama menyatukan anggota tim dan bekerja menuju tujuan bersama dalam tim yang berbeda.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan modal social adalah partisipasi dalam jaringan, hubungan timbal balik, kebersamaan, tindakan, kesamaan pandangan, kepercayaan, tanggung jawab dan ketebukaan.

### **Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>:inovasi dan modal social sudah diimplementasikan dengan baik pada BUMDes di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

H<sub>2</sub>:Variabel inovasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti faktor-faktor Kinerja Karyawan BUMDes Di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Tempat penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian dilakukan di Desa Sungai Siri., Pasir Emas dan Sungai Keranji Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data asli merupakan data dasar yang diperoleh langsung dari responden survei lapangan, antara lain: Data tanggapan responden terhadap BUMDes Desa Sungai Sirih, Pasir Emas, dan Sungai Keranji yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara.

Data Sekunder, yaitu data tabahan yang didapat dari pihak kedua untuk melengkapi survey pada penelitian ini meliputi: mengenai pengelola BUMDes untuk meningkatkan ekonomi masyarakat Desa Sungai Sirih, Pasir Emas dan Sungai Keranji Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, serta kendala-kendala yang dihadapinya.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi seluruh pengelola BUMDes Sejahtera, Sigamas dan Harapan Mandiri di desa Sungai Sirih, Pasir Emas dan Sungai Keranji di Wilayah Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam hal ini adalah sampel yang diambil dalam penelitian ini

berjumlah 26 pengelola BUMDes dari Kecamatan Singingi seluruh pengelola BUMDes di Desa Sungai Sirih, Pasir Emas dan Sungai Keranji.

### **Teknik Pengumpulan data**

Wawancara yang dilaksanakan pada dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang menjawab jawabannya (Moleong, 2002) yang mana pada penelitian berikut peneliti memberikan pertanyaan / tanya jawab langsung kepada masyarakat yang sangat mengetahui dan merasakan dampak dari pengelola BUMDes tersebut dan berpedoman pada pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan.

Kuesioner yaitu suatu teknik pengambilan data dengan menyusun daftar-daftar pertanyaan yang singkat, jelas dan mudah dimengerti oleh responden (sampel yang dipilih) sesuai dengan kebutuhan penulis.

### **Metode Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan, daripada mencoba menarik kesimpulan umum atau generalisasi dan selanjutnya digunakan analisis komparatif untuk melihat perbandingan tanggapan responden terhadap variabel inovasi, modal social dan kinerja. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah analisis regresi linier berganda, sebelumnya dilakukan uji instrumen, uji validitas dan uji asumsi klasik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

#### Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner kinerja karyawan dari ketiga Bumdes yang ada di Kecamatan Seingingi, BUMDes yang tertinggi kinerjanya berada pada BUMDes Sejahtera dengan skor rata-rata 4.11 dengan kriteria sangat baik, selanjutnya BUMDes Sigamas dengan skor rata-rata 3.91 dengan kriteria baik, dan BUMDes Harapan Mandiri dengan skor rata-rata 3.52 dengan kriteria baik.

#### Inovasi

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner inovasi dari ketiga BUMDes yang ada di Kecamatan Seingingi, BUMDes yang tertinggi implementasi inovasi berada pada BUMDes Sejahtera dengan skor rata-rata 4.43 dengan kriteria sangat baik, lalu BUMDes Sigamas dengan skor rata-rata 4.08 dengan kriteria baik, dan BUMDes Harapan Mandiri dengan skor rata-rata 3.52 dengan kriteria baik.

#### Modal Sosial

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner modal sosial dari ketiga BUMDes yang ada di Kecamatan Singingi, BUMDes yang tertinggi modal sosial berada pada BUMDes Sejahtera dengan skor rata-rata 3.77

dengan kriteria baik, kemudian BUMDes Sigamas dengan skor rata-rata 3.39 dengan kriteria cukup baik dan terakhir BUMDes Harapan Mandiri dengan skor rata-rata 3.19 dengan kriteria baik.

### Hasil Pengujian Instrumen

#### Uji Validitas

Nilai  $r$  tabel bias didapatkan dengan persamaan  $N - 2 = 26 - 2 = 24$  dengan hasil yang didapatkan nilai  $r$  tabel sebesar 0.388 diketahui nilai  $r$  hitung seluruh item pernyataan variabel  $> r$  tabel 0.388. hasilnya yaitu bahwasannya item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0.60$ . Hasilnya yaitu bahwasannya alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya).

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, maka diperoleh nilai signifikansi *unstandardized* residual atau *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0.728 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwasannya nilai residual terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan hal tersebut, maka hasil penelitian ini dapat dikatakan bisa diterima karena data yang dianalisis telah sesuai dengan kriteria uji normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menandakan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat sebuah kesimpulan bahwasannya model regresi pada penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pada hasil uji multikolinearitas bisa dirangkum bahwa ketiga variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance > 0,1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,089 + 0,372 X_1 + 0,620 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas:

- Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 3,089 Artinya apabila inovasi ( $X_1$ ), dan modal sosial ( $X_2$ ) diasumsikan nol (0), maka kinerja ( $Y$ ) bernilai 3,089.
- Nilai koefisien regresi variabel inovasi ( $X_1$ ) sebesar 0,372. Artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kinerja akan

berubah sebesar 0,372 dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Nilai koefisien regresi variabel modal social ( $X_2$ ) sebesar 0,620. Artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kinerja akan berubah sebesar 0,620 dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error ( $e$ ) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap  $Y$  tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah sebesar 0,849 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, kompetensi dan kewirausahaan sebesar 84,9% sedangkan sisanya 15,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Variabel Inovasi yang paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada BUMDes di Kecamatan Singingi

Keputusan hipotesis yang dapat disimpulkan :

- Nilai signifikansi kepemimpinan sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan  $t$

hitung sebesar  $3,198 > t$  tabel 2,063. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan diterima dengan hasil inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai signifikansi kompetensi sebesar  $0,015 < 0,05$  dengan  $t$  hitung sebesar  $5,300 > t$  tabel 2,063. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan diterima dengan hasil modal sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu pada tabel uji regresi dapat diketahui pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi sebesar 0.372 atau setara 37.2%, untuk variabel modal sosial sebesar 0.620 atau setara 62.0%. sehingga dapat disimpulkan variabel inovasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian variabel modal social.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Gambaran Implementasi Inovasi, dan Modal Sosial**

Berdasarkan dari hasil uji deskriptif inovasi sudah diimplementasikan dengan sangat baik yang dapat dilihat dari hasil rata-rata pada BUMDes Sejahtera dengan nilai rata-rata 4.43 dalam kategori sangat baik, BUMDes Sigamas dengan rata-rata 4.08 dalam kategori baik dan BUMDes Harapan Mandiri dengan nilai rata-rata 3.52 dalam kategori baik. Dengan demikian rata-rata dari ketiga BUMDes tersebut sudah dikategorikan sebagai kriteria baik.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga BUMDes inovasinya sudah baik karena di

setiap BUMDesnya sudah memberikan pelayanan terbaik mengenai melakukan sistem-sistem baru dan mampu menciptakan sesuatu yang baru berbeda dengan keadaan sebelumnya. Hubungan inovasinya ini sangat penting dalam membantu kinerja pengelola BUMDes sehingga dapat meningkatkan kinerja pada keriga BUMDDes di Kecamatan Singingi seperti BUMDes ini sudah melakukan unit inovasi dalam pembayaran online misalnya dalam hal simpan maupun pinjam, kemudian bisa melakukan pembayaran seperti system BRI Link.

Berdasarkan dari hasil uji deskriptif modal social sudah diimplementasikan dengan baik dari hasil respon paling tertinggi dengan rata-rata pada BUMDes Sejahtera dengan nilai rata-rata 3.77 dalam kategori baik, lalu disusul oleh BUMDes Sigamas dengan nilai rata-rata dalam kreteria cukup baik, dan terakhir BUMDes Harapan Mandiri dengan nilai rata-rata 3.19 dalam kategori cukup baik. Sehingga dari hasil rata-rata tersebut BUMDes terdsebut sudah membuktikan variabel modal social sudah diimplementasikan dengan baik dan cukup baik meskipun masih terdapat kekurangan-kekurangannya.

Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga BUMDes variabel modal social sudah baik dan cukup baik karena modal social ini dimiliki oleh masyarakat dengan unsur dan komponen elemen penting dalam sebuah modal social yaitu kepercayaan, nilai dan norma dan jaringan.

## **Variabel Inovasi yang paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes Sejahtera, Sigamas dan Harapan Mandir dalam penelitian ini adalah inovasi, dan modal social untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini variabel mana yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel uji regresi linear berganda dengan memperhatikan besar nilai beta pada *Unstandardized Coefficients* dan nilai signifikannya.

Berdasarkan hasil uji regresi terhadap inovasi dan modal social, dapat disimpulkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes adalah inovasi karena tingkat signifikannya lebih rendah dan peningkatan pengaruhnya lebih besar dari pada variabel lainnya selanjutnya variabel modal social yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes.

Pada tabel uji regresi diatas dapat diketahui pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi sebesar 0,585 atau 58,5%. Dan untuk variabel modal sosial mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebesar 0,343 atau setara 34,4%. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini variabel inovasi dapat paling mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja BUMDes adalah inovasi karena tingkat signifikannya lebih rendah dari pada variabel modal sosial. Karena variabel inovasi telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu

menurut Kumaat dan Dotulong (2015) bahwa hipotesisnya inovasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan inovasi menurut Ancok, (2012) adalah untuk memperkenalkan dan menerapkan ide, proses dan prosedur baru di unit yang menerapkannya, yang bertujuan untuk memberikan manfaat bagi individu dan organisasi.

Inovasi yang dikaitkan dengan teori menurut Avanti Fontana (2011) adalah keberhasilan ekonomi, berkat pengenalan metode baru atau kombinasi baru dari metode lama yang mengubah input menjadi output (teknologi), sehingga menghasilkan perbandingan antara nilai guna. dalam persepsi konsumen tentang manfaat produk (barang dan/atau jasa) dan harga yang ditetapkan oleh produsen..

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan pada penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil deskriptif gambaran pada satu Kecamatan kinerja dihasilkan dengan kualitas yang baik, sedangkan inovasi dan modal sosial pada ketiga BUMDes Kecamatan Singingi sudah diimplementasikan dengan baik.
2. Secara deskriptif terdapat perbedaan kinerja yang tertinggi, inovasi yang tertinggi dan modal sosial yang tertinggi semuanya berada pada BUMDes Sejahtera.
3. Berdasarkan hasil regresi linear berganda variabel yang paling

dominan berpengaruh terhadap kinerja BUMDes adalah inovasi di Kecamatan Singingi karena tingkat pengaruhnya lebih tinggi dan signifikannya lebih rendah dari pada variabel modal sosial.

### **Saran**

1. Berdasarkan nilai deskriptif untuk kinerja yang paling rendah di BUMDes Sejahtera dengan indikatornya “dalam pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan standar organisasi” sehingga pengelola BUMDes harus lebih dididik dengan pelatihan-pelatihan terkait pekerjaannya sehingga standar pekerjaan yang ditetapkan dapat dipenuhi. Selanjutnya indikator “tugas yang karyawan selesaikan kadang kala tidak tepat waktu” sehingga pengelola BUMDes harus selalau diawasi dalam bekerja agar pengelola BUMDes selalu disiplin terutama terhadap waktu penyelesaian pekerjaan. Sementara untuk BUMDes Sigamas dengan indikator terendah “kadang kala karyawan memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan BUMDes” sehingga pada pengelola BUMDes harus memperbaiki sikap kerjanya terutama dalam melayani pelanggan, apabila pengelola BUMDes tidak bisa juga memperbaiki sikap kerjanya maka hendalnya pimpinan memberikan sanksi terhadap karyawan tersebut. Untuk BUMDes Harapan Mandiri indikator terendahnya “tugas yang karyawan selesaikan kadang kala tidak tepat waktu” sehingga pada kinerjanya harus diberi sanksi apabila tidak disiplin dalam bekerja.

2. Berdasarkan nilai deskriptif untuk inovasi yang paling rendah di BUMDes Sejahtera, BUMDes

Sigamas dan BUMDes Harapan Mandiri sama-sama indikator terendah “prosedur yang ditetapkan dapat mencapai tujuan” sebaiknya pada masing-masing pengelola BUMDes harus diharapkan kepada pimpinan masing-masing BUMDes agar menerapkan system kerja kelompok bagi para bawahannya agar hubungan antara sesama karyawan selalu harmonis dan saling membantu dalam bekerja.

3. Berdasarkan nilai deskriptif untuk modal sosial yang paling rendah di BUMDes Sejahtera dengan indikatornya “secara keseluruhan para karyawan dapat dipercaya” sehingga pengelola BUMDes harus lebih meningkatkan lagi komitmennya dalam bekerja apabila karyawan tidak berkomitmen sebaiknya karyawan tersebut bisa diberhentikan. Sementara untuk BUMDes Sigamas indikator terendah “adanya kebersamaan dalam melakukan pekerjaan” sehingga pada pengelola BUMDes harus saling membantu dalam bekerja agar kebersamaan selalu dapat ditingkatkan. Untuk Bumdes Harapan Mandiri dengan indikator terendah yang sama “secara keseluruhan para karyawan dapat dipercaya” sehingga pada pengelola BUMDes nya harus lebih bisa untuk meningkatkan komitmen dalam bekerja.

4. Faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan ketiga BUMDes di Kecamatan Singingi dalam penelitian ini adalah inovasi sehingga disarankan untuk BUMDes yang belum maju untuk lebih meningkatkan lagi inovasi seperti dalam teknologi meningkatkan kemampuan dalam berinovasi dengan mengembangkan

sistem online dalam transaksi agar untuk memudahkan masyarakat, mengembangkan dan menciptakan produk unggulan dari hasil usaha.

*Pangan Kota Manado.*"  
Jurnal Riset Ekonomi,  
Manajemen, Bisnis Dan  
Akuntansi 3.3.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameludin, 2012. "psikologi kepemimpinan dan inovasi". Jakarta Erlangga.
- Fontana, A. (2011). *Innovate We Can: Manajemen Inovasi Dan Penciptaan Nilai Individu, Organisasi, Masyarakat*. Jakarta: Cipta Inovasi Sejahtera.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumaat. dkk. 2015. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado." Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 3.3.
- Mangkunegara Anwar, Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong. 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : CV Remaja.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yudiardi, D. (2015) "Strategi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam meningkatkan perekonomian masyarakat pedesaan Kabupaten Garut". Jurnal Administrasi Publik EPrint UNY.