

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGELOLA
BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES)
DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
PROVINSI RIAU**

Dhea Salwa¹⁾, Raden Lestari Ganarsih²⁾, Kurniawaty Fitri³⁾

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

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

Email : dhea.salwa2838@student.unri.ac.id

*The Effect Of Competence On The Performance Of Village- Owned Enterprises
(BUMDes) Managers On Kuantan Singingi Regency, Riau Province*

ABSTRACT

The research was carried out at village owned enterprises (BUMDes) which are included in the basic classification in kuantan singingi regency.. the purpose of conducting this research is.1) that influence the influence of knowledge that on performance of BUMDes managers 2) that influence the skills that on performance of BUMDes managers 3) to influence the influence of attitudes on the performance of BUMDes managers on Kuantan Singingi Regency. The sample in this research were BUMDes managers which included a basic classification of 165 BUMDes with a total of 255 managers.The independent variables in this study are knowledge, skills and work attitudes, while the dependent variable is the manager's performance. The sample analysis method used is descriptive analysis, quantitative analysis is validity test, reliability test, hypothesis testing using Warp PLS program 0.7The results showed that 1) Knowledge variable (X1) has an effect but not significant on performance (Y) because its significance value was 0.06. This value is greater than the alpha value of 0.05.2) Skills (X2) and Work Attitude (X3) variables have a significant on performance (Y) because the significance value is <0.01. the value are smaller than the alpha value of 0.05; 3) Of the two independent variables that have a significant effect, the Skills variable (X2) is the independent variables owned as the clear influence on performance (Y) because it has the largest path coefficient value, ie 0.22;

Keywords: Knowledge, skills, work attitude and manager performance.

PENDAHULUAN

Dalam kebijakan Menteri Desa No. 4 Tahun 2015 mengenai Pendirian, Pengurusan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yaitu Badan Usaha yang seluruh atau sebagian besar modal hak milik desa menjalani

pernyataan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat desa. BUMDes didirikan berdasarkan kebutuhan dan potensi desa setempat serta ditetapkan menurut keputusan Desa dan

disahkan dengan Peraturan Desa (Perdes).

Berbagai macam usaha yang dikembangkan oleh BUMDes diduga dibuat berisi peraturan menteri nomor 23 tahun 2010 yang meliputi bantuan, penyaluran sembilan bahan pokok, pemberian pendapatan perkebunan, perusahaan kecil atau rumah tangga akan diperoleh memajukan keinginan akan keperluan potensi desa. Selain itu, atau beberapa jenis bisnis yang dikelola BUMDes diinginkan peroleh dipergunakan sebagai peningkatan bisnis, pembentukan desa, memperdayakan rakyat desa atau penyerahan sumbangan untuk masyarakat miskin dengan sedekah, landasan sosial atau kegiatan dana bergulir yaitu ditentukan melalui jumlah penghasilan atau pengeluaran desa

Pada tahun 2021 Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai permasalahan terkait perkembangan BUMDes yang belum merata dimana dari hasil penilaian tersebut, sejumlah 165(75%) BUMDes termasuk ke dalam klasifikasi dasar, 37 (16%) BUMDes yang termasuk kedalam klasifikasi tumbuh, sedangkan sebanyak 5 (2%) BUMDes termasuk kedalam klasifikasi berkembang dan sebanyak 11 (5%) BUMDes termasuk ke dalam klasifikasi maju.

Perkembangan sebuah BUMDes dikuasai oleh beberapa bagian, salah satu bagian yang menguasai adalah faktor SDM yang berarti hal ini adalah pengelola BUMDes. Kinerja pengelola adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang ingin menjalankan produktivitas SDM berjalan dengan sasaran bisnis organisasi. Dalam

manajemen SDM unggul, kinerja pengelola menjembatani keahlian pengelola dengan keberhasilan kinerja organisasi. Kinerja pengelola ini bisa menguasai keberlangsungan urusan suatu instansi, semakin baik kinerja yang menunjukkan pengelola untuk benar-benar menolong dalam perkembangan organisasi. kemampuan pengelola yang dapat memberi masukan dari beberapa organisasi.

Hasil wawancara dengan Koordinator BUMDes Kabupaten Kuantan Singingi penulis mendapat informasi bahwa masih ada pengelola yang bekerja kurang sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan masih terdapat kesalahan, penyelesaian tugas belum tepat waktu , masih kurang memahami pekerjaan yang akan dilakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, jadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu pertama Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDes? Yang kedua, Apakah keterampilan berdampak signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDes? dan yang ketiga Apakah sikap kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDes.

Mengenai tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui dampak pengetahuan terhadap kinerja pengelola BUMDes, mengetahui dampak keterampilan terhadap kinerja pengelola BUMDes, mengetahui dampak sikap kerja terhadap kinerja pengelola BUMDes.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah *a systematic riview of a individual employee*”

performance on the job which is use to evaluate the effectiveness of hir or her work, bagian sistem penilaian yaitu teratur tentang hasil kerja yaitu menduga dilakukan pengelola tentang mata pencarian yaitu merupakan rujukan evaluasi atau keefektifan tugas masing-masing pengelola dan masing-masing bagian Muchinsky (dalam As'ad 2015) Dengan Indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab (Romadhon, 2020)

Menurut Suriasumatri (2017) dalam pengetahuan adalah suatu pandangan rasa ingin mengetahui dari seseorang atas kelompok atau perhimpunan upaya suatu tujuan yakni melihat dan sasaran didapati. Seluruh apa yang didapati atas suatu objek tersebut. Dengan indikator memiliki pikiran analitis, memiliki pikiran konseptual, mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan (Azwar (2015) dalam Putri (2018)

Menurut Widiastuti (2010:49) dalam Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat karyawan yang memiliki kekuatan kerja yang bagus, dan akan mempersingkat pendapatan arah instansi. Dengan indikator kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/ pekerjaan, kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan, Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan, Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/ pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.

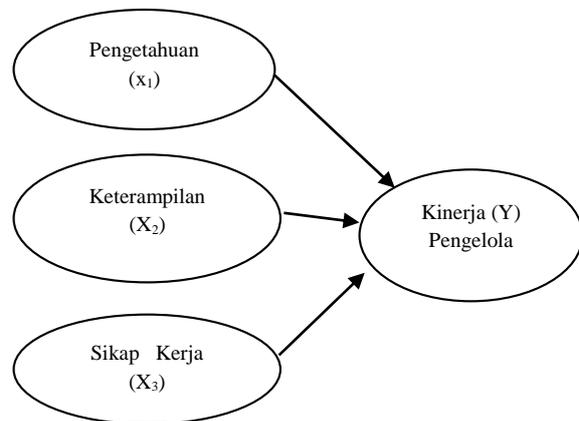
Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015:25) dalam sikap

kerja kerja membahas tentang evaluasi negatif dan positif adapun dipunyai bagi seseorang pengelola melanda bagian tempat mereka tugas. Sebagai tindakan penelitian berisi akhlak perhimpunan berurusan atas tiga perilaku yakni kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional. Dengan indikator harus mampu mengendalikan diri, kerja yang fleksibel, komitmen pada pekerjaan

KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1 Model Penelitian

Kompetensi



Sumber : Sugiyono (2003)

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BUMDes yang termasuk dalam klasifikasi dasar di Kabupaten Kuantan Singingi

Populasi dan Sampel

Adapun jumlah populasi yaitu benar diteliti dalam pembahasan ini merupakan BUMDes yaitu masuk kepada klasifikasi dasar, klasifikasi dasar sebanyak 165 BUMDes yang termasuk kategori dasar dengan

jumlah pengelola sebanyak 700 orang .

Adapun Jumlah Sampel yang digunakan berdasarkan kebutuhan penelitian (variable penelitian), ketergantungan penulis lanjut menyelesaikan riset patut mulai sisi jangka lamanya, upaya, serta seluruh total orang dalam penelitian. Adapun metode penarikan sampel yang dipakai yaitu metode *stratified random sampling* sebagai suatu teknik pengumpulan asumsi dengan mengamati suatu ukuran (strata) pada bagian kelompok. Sehingga Untuk menentukan jumlah sampel pada riset ini menentukan rumus Slovin dengan batas kesalahan 5%. atau dihasilkan sejumlah 255 orang

Teknik Analisis Data

Metode Analisis Data

Sistem Pengumpulan bahan akan dipakai dengan penyebaran angket yang berisikan koesioner. Sedangkan untuk metode pemecahan hasil akan dipakai yaitu: Analisis Structural Equation Modeling (SEM). Metode pengolahan data dalam pembahasan ini yaitu karena contoh permodelan *structural equation modeling* (SEM) karena ancangan *Partial Least Square* (PLS) dengan menerapkan aplikasi WrapPLS 0.7.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model dalam PLS mencakup dua bagian yakni evaluasi *Outer Model* atau model pengukuran dan evaluasi terhadap *inner model* dan model struktural. *Outer model* menjelaskan penajaman ikatan antara konstruk laten dengan indikatornya.

Convergent Validity

Validity konvergensi adalah sepanjang mana hasil penghitungan menurut rancangan menunjukkan hubungan positif melalui hasil penghitungan rancangan beda yaitu menurut teoritis hendaklah berhubungan positif. Saat mengevaluasi validitas konvergen semenjak uji reliabilitas tunggal, dapat dilihat dari nilai faktor beban yang dibutuhkan. Nilai faktor beban yang lebih tinggi dari 0.7 mampu dijelaskan idealis. Makna penanda tercantum dapat dijelaskan menjadi penanda efektif konstruksi. Namun untuk nilai faktor beban standar, lebih tinggi jadi 0,5 dapat diterima, dan nilai bertambah rendah jadi 0.5 di keluarkan dari model.

Discriminant Validity

Discriminant Validitas mulai menampilkan perhitungan atas spekulasi indikator dinilai menurut *cross loading* perhitungan atas kontruk. Model memiliki *discriminant validity* yakni lengkap apabila akar *average variance extracted* (AVE) bagi semua kontruk lebih besar dari pada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, 1997 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015:194). Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah memandingkan nilai *Square root of Average variance Extracted* (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara variabel lainnya dalam model.

Cronbach alpha dan Compositif reliability

Cronbach alpha menguji jangka maka hitungan reliabilitas suatu kontruk. Sementara *compositif reliability* mengukur nilai

sebenarnya reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dibilang teruji apabila hitungan *cronbac's alpha* nya bertambah yaitu 0,6 atau hitungan composife reliability mesti bertambah yaitu 0,7.

Model Struktural (*inner model*)

Model struktural (*Inner model*) menjelaskan kaitan sebab akibat antara variabel laten yang ditingkatkan menurut inti konsep. bentuk struktural maka PLS dipertimbangkan melalui menetapkan R^2 bagi konstruk dependen, nilai koefisien jalur atau *t-value* tiap jalur untuk uji signifikan antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 dipakai atau diukur tingkat variasi pertukaran variabel oksigen terhadap variabel endogen. semakin tinggi nilai R^2 Biasanya semakin bagus model prediksi atau model penelitian yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Pengujian *Outer Model* Uji Validitas (*Validity convergen*)

Tabel 1 Nilai *Combined Loading* dan *Cross Loading*

Indikator	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap Kerja	Kinerja	Tipe	p-value	Keterangan
X1.1	0.982	-0.024	-0.035	-0.09	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X1.2	0.97	-0.07	-0.068	0.052	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X1.3	0.856	0.327	0.364	0.188	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X2.1	0.035	0.977	-0.04	-0.021	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X2.2	-0.023	0.992	0.052	-0.175	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X2.3	0.008	0.993	-0.073	0.153	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X2.4	-0.01	0.998	0.186	-0.092	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X2.5	-0.258	0.738	0.334	0.724	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X3.1	-0.084	-0.091	0.973	-0.061	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X3.2	0.039	-0.075	0.989	0.021	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X3.3	-0.031	0.066	0.848	0.06	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X3.4	0.452	0.456	0.966	0.012	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
X3.5	0.272	0.225	0.955	-0.117	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
Y1.1	-0.064	-0.124	-0.261	0.999	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
Y1.2	0.076	0.042	-0.095	0.993	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
Y1.3	-0.016	-0.02	-0.023	0.822	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
Y1.4	0.086	0.517	0.455	0.97	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>
Y1.7	0.028	0.071	0.337	0.916	Reflektif	<0.001	Memenuhi syarat <i>convergen validity</i>

Sumber : Hasil Olahan Warp PLS 0.7

Menurut hasil rekapitulasi pada tabel 1 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator mengikuti semua variabel memenuhi syarat validitas konvergen karena seluruh indikator memiliki hitungan *p-value*

sebesar <0,001. Hitungan *p-value* ini lebih kecil dari pada hitungan *alpha* (nilai *error*) yang digunakan, yakni 0,05.

Validitas Diskriminan

Tabel 2 Hasil Perhitungan *Discriminant Validity*

variabel	indikator	X1	X2	X3	Y	Keterangan
Pengetahuan (x1)	X1.1	0.982	-0.024	-0.035	-0.09	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X1.2	0.97	-0.07	-0.068	0.052	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X1.3	0.856	0.327	0.364	0.188	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
Keterampilan (x2)	X2.1	0.035	0.977	-0.04	-0.021	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X2.2	-0.023	0.992	0.052	-0.175	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X2.3	0.008	0.993	-0.073	0.153	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X2.4	-0.01	0.998	0.186	-0.092	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X2.5	-0.258	0.738	0.334	0.724	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
Sikapkerja (x3)	X3.1	-0.084	-0.091	0.973	-0.061	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X3.2	0.039	-0.075	0.989	0.021	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X3.3	-0.031	0.066	0.848	0.06	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X3.4	0.452	0.456	0.966	0.012	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	X3.5	0.272	0.225	0.955	-0.117	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
Kinerja (Y)	Y1.1	-0.064	-0.124	-0.261	0.999	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	Y1.2	0.076	0.042	-0.095	0.993	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	Y1.3	-0.016	-0.02	-0.023	0.822	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	Y1.4	0.086	0.517	0.455	0.97	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>
	Y1.7	0.028	0.071	0.337	0.916	Memenuhi syarat <i>discriminant validity</i>

Sumber : Hasil Olahan Warp PLS 0.7 (2022)

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 7 bisa diamati maka semua konstruk atau seluruh bagian juga menduga dipenuhi syarat Berdasarkan data diatas bisa diperiksa sebagai data pengetahuan senilai 0,982 lebih besar yaitu -0.024,-0.035 atau -0.09. data peluang yang terjadi pada keterampilan,sikap kerja dan kinerja telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Keterampilan memiliki hitungan senilai 0.997 yang hitungannya lebih besar dari 0.035,-0,04 atau -0,021. Sikap kerja mempunyai hitungan senilai 0.973 atau hitungannya lebih besar yakni -0.084,-0.091 & -0.061. dan kinerja mempunyai hitungan sebanyak 0.999 yakni hitungannya lebih besar dari -0,064,-0,124 atau -0.261. hasil pembahasan maka mampu dijelaskan maka kesemua data menduga melengkapi standar diskriminan validity

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's alpha

Tabel 3 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Kriteria	Variabel				Nilai Cut-off	Keterangan
	X1	X2	X3	Y		
Composite Reliability	0.726	0.786	0.784	0.767	0.70	Reliabel
Cronbach's Alpha	0.645	0.691	0.681	0.621	≥ 0.50 baik, ≥ 0.30 cukup baik	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Warp PLS 0.7

Menurut hasil perhitungan *composite reliability* atau *Cronbach's alpha* menurut tabulasi terhadap, apabila didapati maka seluruh bagian pada penelitian ini telah melampaui jumlah ambang batas reliabilitas (*cut-off value*). Dengan demikian, semua elastis (konstruk) cukup dalam analisis ini dikatakan teruji.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model Evaluation)

Bagian selanjutnya yaitu melaksanakan evaluasi struktural (*inner model*) yakni mencangkup percobaan persetujuan model (*model fit*), *path coefficient*, dan R^2 . Menurut uji persetujuan model terbagi 3 faktor penelitian yakni *average path coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS) dan *average varians factor* (AVIF) dengan kriteria APC

dan ARS diterima dengan syarat $p - value < 0,05$ dan AVIF lebih kecil dari 5 (Sholihin & Ratmono, 2013)

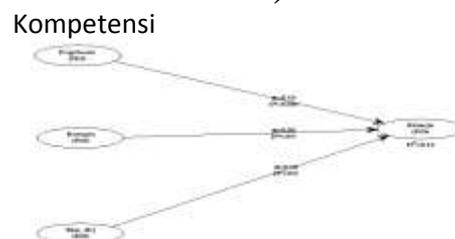
Tabel 4 Kriteria Pengukuran Inner Model Penelitian

Kriteria	Nilai	p-value	Cut-off value	Keterangan
Average path coefficient (APC)	0,168	0,002	p-value <0,05	Memenuhi syarat
Average R-squared (ARS)	0,127	0,010	p-value <0,05	Memenuhi syarat
Average block VIF (AVIF)	1,118		Diterima jika ≤ 5 Ideal jika ≤ 3,3	Memenuhi syarat

Sumber : Hasil Olahan Warp PLS 0.7

Dari tabel 4 dapat dijelaskan bahwa model penelitian telah memenuhi persyaratan evaluasi model struktural karena telah melampaui seluruh *cut-off value* yang dipersyaratkan

Gambar 2 Model Struktural (inner model)



Sumber : Hasil Olahan Warp PLS 0.7

Berdasarkan gambar 2 hasil perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa variabel Pengetahuan (X_1) mempunyai koefisien jalur sebanyak 0,10 melalui ambang signifikansi ($p - value$) sebesar 0,06. Selanjutnya, variabel Keterampilan (X_2) mempunyai koefisien jalur sebanyak 0,22 dengan tingkat signifikansi ($p - value$) sebesar <0,01, dan variabel Sikap Kerja (X_3) mempunyai koefisien jalur sebanyak 0,19 dengan

tingkat signifikansi (*p-value*) sebanyak <0,01

Hasil Pengujian Hipotesis

hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini telah diuji dan untuk menyimpulkan hipotesis tersebut, dapat melihat nilai *p-value* yang diperoleh dari hasil perhitungan. Hasil perhitungan dan kesimpulan dari masing-masing hipotesis dapat dilihat menurut tabel 10 dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Pengujian asumsi

No.	Hipotesis	Koefisien Jalur	<i>p-value</i>	Keterangan
1.	X1 terhadap Y	0,10	0,06	berpengaruh tapi tidak signifikan
2.	X2 terhadap Y	0,22	<0,01	Berpengaruh signifikan dan dominan
3.	X3 terhadap Y	0,19	<0,01	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Olahan Warp PLS 0.7

Pengaruh Pengetahuan tentang Kinerja

Kesimpulan penelitian ini menentukan bahwa hipotesis pertama ditolak dan ini berarti bahwa pengetahuan (X_1) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pengelola (Y) BUMDes Dasar di Kabupaten Kuantan Singingi. Bahwa pengelola memiliki pikiran analistis, memiliki pikiran konseptual, dan mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan namun tidak semua pengelola memiliki kemampuan tersebut selain itu nilai rata-rata pengetahuan paling rendah dibandingkan dengan variabel keterampilan dan sikap kerja

Pengetahuan yang dimiliki oleh pengelola BUMDes adalah antara faktor mendasari dalam memastikan bermanfaat dan minimal penangan tanggung jawab atau

pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tetapi dalam penelitian ini pengetahuan berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDes dapat lihat dari pekerjaan yang ada di BUMDes dasar di Kabupaten Kuantan Singingi. pekerjaan yang dimiliki oleh setiap BUMDes berbeda beda. BUMDes harapan makmur mereka mempunyai pekerjaan mengelola ternak sapi, pupuk compos yang di jual saat pada hari raya idhul adha untuk di bantai. BUMDes tunas bangsa mandiri mereka menjual alat- alat tulis dan fotocopy. BUMDes jalan tunas pauh angit menjual alat alat pertanian. BUMDes padang tanggung mengelola tempat wisata dan ada beberapa BUMDes yang mempunyai usaha karet, menjual tabung gas.usaha kelapa sawit.sedangkan BUMDes yang sudah maju mereka sudah memiliki banyak usaha yang di jalan contoh seperti BUMDes permata kampong baru sentajo mereka memiliki usaha yang dikelola seperti usaha ternak sapi,ternak ayam, bri link dimana masyarakat yang akan transfer uang ke keluarga tidak lagi datang ke bank cukup melakukan transfer ke BUMDes tersebut dan mereka memiliki usaha menjual pupuk untuk pertanian

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil ini maka hipotesis kedua berhasil dan menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDes Dasar di Kabupaten Kuantan Singingi. Bahwa karyawan memiliki kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menentukan prosedur dalam melaksanakan

tugas/pekerjaan, kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik dan kemampuan menentukan ukuran /volume tugas terbaik. Jadi pengelola yang memiliki keterampilan seperti ini akan berdampak pada kinerja pengelola BUMDes, semakin baik keterampilan yang dimiliki maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan

Serta begitu mampu dijelaskan bahwa keterampilan pengelola menguasai kinerja pengelola BUMDes, yaitu jika bertambah baik keterampilan yaitu dipunyai pengelola didalam bekerja, sebab untuk bertambah memajukan hasil atau berpengaruh terhadap hasil pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi tempatnya bekerja yang akan meningkat pula.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pembahasan ini maka hipotesis ketiga berhasil dan menyatakan bahwa sikap kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola (Y) BUMDes Dasar di Kabupaten Kuantan Singingi. Bahwa pengelola harus mampu mengendalikan diri, sikap pengelola harus dikontrol, komitmen pada pekerjaan pengelola. Jadi bertambah tinggi sikap kerja pengelola maka bertambah tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Hasil pembahasan ini didukung dengan penelitian terdahulu Chres F.P.Laoh (2016) dengan judul pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT National nobu bank area manado) hasil uji statistik yakni nilai t-hitung (10,345) yang lebih besar dari t-tabel (1,672). Nilai

signifikan menunjukkan angka 0,000 yang berada dibawah 0.05, maka arti itu dapat dijelaskan hingga terjadi pengaruh yang signifikan oleh sikap kerja terhadap kinerja pegawai

Sementara itu dapat dijelaskan bahwa sikap kerja pengelola menguasai kinerja pengelola BUMDes, antara lain jika bertambah baik sikap kerja yang dimiliki pengelola didalam pekerjaan, sebab untuk bertambah mengembangkan kinerjanya atau berpengaruh pada kinerja pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. lingkungan pekerjaan yang dapat bertambah juga. Dan sedangkan apabila pengelola tidak mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, maka akan menurunkan kinerjanya sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi tempatnya bekerja yang juga ikut menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap kerja pengelola juga merupakan salah satu dari faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengelola BUMDes pada Kabupaten Kuantan Singingi

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian diatas yaitu dapat di jelaskan bahwa kesimpulan yaitu

1. Pengetahuan berpengaruh tapi tidak signifikan tentang kinerja pengelola. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan hanya memiliki sedikit pengaruh tentang kinerja dibandingkan variabel lainnya yakni keterampilan, perilaku kerja

2. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola. Artinya keterampilan yang dimiliki bagi pengelola BUMDes dapat mempengaruhi hasil kinerja. Keterampilan pengelola secara deskriptif berada pada kategori sangat baik. Namun masih terdapat kinerja yang harus diperbaiki karena masih ada pengelola yang belum mampu menentukan cara menyelesaikan tugas
 3. Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengelola . artinya semakin bagus sikap kerja yang dimiliki oleh pengelola maka kinerja yang dihasilkan semakin baik. Namun demikian sikap pengelola masih perlu ditingkatkan dalam hal untuk selalu berpikir positif dalam menyelesaikan pekerjaan,
 4. Kinerja pengelola secara rata – rata berada dalam kategori sangat baik. Namun demikian ada sebagian karyawam yang menjalankan aktivitas kerjanya belum sesuai dengan visi,misi dan tujuan BUMDes dan menjalankan aktivitas kerja.
- pengelola untuk menuangkan gagasan dan ide – ide yang dimilikinya.
 2. Agar berpikiran positif dalam menyelesaikan pekerjaan disarankan kepada pengelola BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. 1) jalin relasi dengan mitra kerja (teman kerja atau pasangan kerja, konsumen,dan masyarakat). 2) usahakan direktur melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh BUMDes.3) selalu menjaga perilaku sikap yang produktif dan kreatif dalam bekerja
 3. Agar karyawan menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan visi,misi dan tujuan BUMDes Disarankan kepada direktur BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. (1) Edukasi mengenai visi, misi dan tujuan BUMDes secara intensif. (2) melakukan intensitas sosialisasi visi,misi dan tujuan BUMDes antara lain membuat artefak (simbol) seperti spanduk,standing banner yang diletakan pada posisi-posisi secara strategis di BUMDes

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut

1. Agar pengelola memiliki kesanggupan menentukan cara menyelesaikan tugas disarankan kepada direktur BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.1) menyerahkan kesempatan kepada pengelola BUMDes untuk berkreasi sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. 2) menyerahkan waktu kepada

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S (2010). *Sikap Manusia TeoridanPengukurannya*.Yogya karta. PustakaPelajar
- Azwar, S (2011). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta. PustakaPelajar
- Azwar, S (2012). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta. PustakaPelajar

- Azwar, S (2015). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta. PustakaPelajar
- Arisandy, M. R. (2015). *Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Penidian Kabupaten Donggala*. e-Jurnal Katalogis, Vol.3.No.8. Hlm.149-156
- Dicky Laundry. 2019. *Analisis Kompetensi pengelola BUMDes dengan implementasi pengelolaan BUMDes Sebagai Variabel (Studi Pada Desa di Kabupaten Pringsewu)*. Universitas lampung
- Edison, Anwar dan Komariyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi pertama. Alfabeta Bandung
- Febri Rudiansyah, 2014 *Pengaruh insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktifitas kerja Karyawan*. Jurnal manajemen . ISSN:1987: 6285
- Kasmir. 2016.*Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Linawati, Suhaji. 2012. *Pengaruh motivasi, kompetensi dan lngkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Herculon semarang)* STIE Widya Manggala .semarang
- Hm Noer soetjipto.2015. *Pengelolaan BUMDes, analisis interperensial Kinerja pengelola BUMDes jawa timur*.K-Media anggota ikapi. Banguntapan. Bantul,Yogyakarta.
- Handoko, *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*, (Bandung: Kaifa Press, 2014), h.19
- Irianto, Agus. 2009. *Statistika: konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : prenada Media Grup
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan pengembangan SDM*.Bandung : Penerbit Refika Aditama
- Muhson, Muhammad, Tawardjono Us, 2015, *Hubungan Antara Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kesiapan Kerja Siswa, E-Jurnal Pendidikan Teknik Otomotif*, 19 (2), 155–162, Universitas Negeri Yogyakarta
- Misbahudin, iqbal hasan, 2013, *Analisis data penelitian dengan statistik*, Jakarta, bumi aksara
- Notoadmojo 2014. *Metodologi penelitian kesehataan*, PT. Rineka Cipta
- Notoadmojo 2017. *Metodologi penelitian kesehataan*, PT. Rineka Cipta

- Rahayu septika.2016 *jurnal Analisis komparasi Faktor factor yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes di kecamatan sentajo raya kabupaten kuantan singingi*
- Romadhon 2020 *jurnal Analisi pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) desa teluk pandan rambahan kabupaten tebo*
- Santoso,singgih, *seri solusi bisnis Berbasis TI: Menggunakan SPSS Untuk statistika Multivariat.* Jakarta:Elx media komputindo
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Non Linier Dalam Penelitian Sosial dan Bisnis.* Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sondang P. Siagian.2016. *Sistem informasi Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta*
- Stephen P Robins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi,* (Jakarta: Salemba Empat,2016), h.416
- Sugiyono.2016. *Metode penelitian kuantitatif ,kualitatif dan R&D.* Bandung : penerbit alfabeta
- Sugiyono.2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung : penerbit alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keenam.Penerbit. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sunyoto dan Burhanudin. 2015. *Teori perilaku keorganisasian. (center of academic publishing service).* Yogyakarta. Penerbit CAPS
- Sedarmayanti.2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung : mandar maju.Hal 3-211
- Toto, 2018, *Pengaruh human resource terhadap prestasi kerja karyawan terhadap KPP pratama tasikmalaya.biomartika*
- Umar, Husein 2018 *metode penelitian Untuk skripsi dan tesis Bisnis .* Ed 2 Jakarta : Rajawali Pers
- Widiastuti 2010 *Peningkatan Motivasi dan keterampilan. Jurnal pendidikan jasmani Indonesia.* Volume 7 nomor 1. Hlm 47-49
- Wijaya, David. 2018. *BUMDESA Badan Usaha Milik Desa.* Cetakan 1, Yogyakarta. Gava media
- Widodo, 2015, *Manajemen kinerja.* Jakarta.: Raja Grafindo persada