

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
PENGELOLA BUMDESA DI KECAMATAN  
BENGKALIS**

*Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana Terapan  
Bisnis Digital Jurusan Administrasi Niaga*



Oleh :

**PUTRI LELYTHA**

**5103201433**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN BISNIS DIGITAL  
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BENGKALIS  
BENGKALIS  
2024**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
PENGELOLA BUMDESA DI KECAMATAN  
BENGKALIS**

*Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Sarjana Terapan  
Bisnis Digital Jurusan Administrasi Niaga*



Oleh :

**PUTRI LELYTHA**  
**5103201433**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN BISNIS DIGITAL  
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BENGKALIS  
BENGKALIS  
2024**

## LEMBAR PENGESAHAN

### ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PENGELOLA BUMDESA DI KECAMATAN BENGKALIS

*Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana Terapan  
Bisnis Digital Jurusan Administrasi Niaga*

Oleh :

**PUTRI LELYTHA**  
**NIM. 5103201433**

- Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi : Tanggal Ujian :  
Periode Wisuda XXI
-   
1. **Supriati, S.ST., M.Si** (Pembimbing)  
NIP.198310042019032005
  -   
2. **Nazrantika Sunarto, S.E., M.M** (Penguji I)  
NIP.198411082015042002
  -   
3. **Muhammad Arif, S.Tr., M.Si** (Penguji II)  
NIP.12002146
  -   
4. **Rini Arvika Sari, S.Sos., M.Si** (Penguji III)  
NIP.198805102019032023

Bengkalis, 12 Agustus 2024  
Ketua Program Studi Sarjana Terapan Bisnis Digital

  
**Tri Handayani, S.E., M.Si**  
NIP.198505082014042001

**LEMBAR PERSETUJUAN  
SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA PENGELOLA BUMDESA  
DI KECAMATAN BNGKALIS**

*Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Sarjana Terapan  
Bisnis Digital Jurusan Administrasi Niaga*

Oleh :

**PUTRI LELYTHA**  
5103201433

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

**PEMBIMBING**



**Supriati, S.ST.,M.Si**  
NIP.19831002019032005


**KETUA PROGRAM STUDI  
BISNIS DIGITAL**





**Tri Handavani, S.E.,M.Si**  
NIP.1985050582014042001

## LEMBAR PENGESAHAN

Kami dengan sebenarnya menyatakan bahwa, kami telah membaca keseluruhan dari Skripsi, dan kami berpendapat Skripsi ini layak dan memenuhi syarat untuk mendapat gelar sarjana terapan.

Tanda tangan : (  )  
Nama Penguji 1 : Nazrantika Sunarto, S.E., M.M  
Tanggal Pengujian : Senin, 12 Agustus 2024

Tanda Tangan : (  )  
Nama Penguji 2 : Muhammad Arif, S.Tr., M.Si  
Tanggal Pengujian : Senin, 12 Agustus 2024

Tanda Tangan : (  )  
Nama Penguji 3 : Rini Arvika Sari, S.Sos., M.Si  
Tanggal Pengujian : Senin, 12 Agustus 2024

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis” adalah asli hasil karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah dilakukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis disebutkan dalam naskah dan dalam daftar pustaka.

Bengkalis, 12 Agustus 2024



**PUTRI LELYTHA**  
**NIM.5103201433**

## *Halaman Persembahan*

*Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, rezeki, dan kesabaran pada Putri dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih yang tak terhingga untuk mamah dan ayah yang telah memberikan semangat dan motivasi, serta kerja keras yang tiada henti untuk Putri bisa menyelesaikan perkuliahan ini. Serangkaian kata-kata tidak akan cukup diucapkan rasa terima kasih untuk mamah dan ayah yang selalu mendoakan tiada henti demi keberhasilan Putri. Cucuran keringat mamah dan ayah yang mengalir dibawah teriknya matahari demi melihat kesuksesan anak-anaknya, betapa sulitnya mamah dan ayah memperjuangkan hidup ini.*

*Terima kasih atas usaha yang tidak mengenal lelah, kerja yang menguras tenaga. Air mata ini mengalir saat ingat betapa sulitnya perjuangan mamah dan ayah, kini saat nya Putri persembahkan hasil kerja keras Putri untuk mamah dan ayah.*

*Sejuta ucapan terima kasih belum cukup untuk membalas jasa-jasa mamah. Terima kasih juga untuk orang spesial Putri yang tak bisa disebutkan namanya yang telah menemani dan mensupport selama penyusunan skripsi.*

*Untuk dosen pembimbingku Ibu Supriati S.ST.,M.Si terima kasih atas bimbingan dan motivasinya yang sudah diberikan, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.*

*Seluruh dosen dan staff Politeknik Negeri Bengkalis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas ilmu dan didikannya yang sangat berharga.*

*Terima kasih untuk semua dukungannya selama ini.*

# **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PENGELOLA BUMDESA DI KECAMATAN BENGKALIS**

Nama Mahasiswa : PUTRI LELYTHA  
NIM : 5103201433  
Dosen Pembimbing : Supriati, S.ST.,M.Si

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada BUMDesa di Kecamatan Bengkalis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis, dan untuk menganalisa bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Populasi keseluruhan dari BUMDesa Air Putih Jaya, BUMDesa Bathin Alam, dan BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya berjumlah 42 pengelola, dimana 16 orang pengelola BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, 13 orang pengelola BUMDesa Bathin Alam, dan 13 orang pengelola BUMDesa Air Putih Jaya. Populasi adalah sampel, jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dari ketiga BUMDesa yang menjadi tempat penelitian. Pengambilan data diambil dalam kuesioner dalam bentuk angket dengan metode pemilihan sampel jenuh dan dianalisis menggunakan uji instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, linieritas, dan heteroskedastisitas), uji korelasi sederhana, uji regresi linier sederhana, dan hipotesis berupa uji t (parsial). Hasil dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif  $Y = 4,794 + 2,018X$  dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,5% terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis, sedangkan sisanya 63,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : BUMDesa, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pengelola.



# ***ANALYSIS OF THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF BUMDESA MANAGERS IN BENGKALIS DISTRICT***

Name : PUTRI LELYTHA  
Student ID Number : 5103201433  
Supervisor : Supriati, S.ST.,M.Si

## ***Abstrack***

*This research aims to analyze how human resources are developed at BUMDesa in Bengkalis District. This research aims to analyze the performance of BUMDesa managers in Bengkalis District, and to analyze the influence of human resource development on the performance of BUMDesa managers in Bengkalis District. The type of research used in this research is associative and the type of data used is quantitative data. The total population of BUMDesa Air Putih Jaya, BUMDesa Bathin Alam, and BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya totals 42 managers, of which 16 people manage BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, 13 people manage BUMDesa Bathin Alam, and 13 people manage BUMDesa Air Putih Jaya. The population is a sample, so the sample taken in this research was 42 people from the three BUMDesas where the research was conducted. Data collection was taken in a questionnaire in the form of a questionnaire with a saturated sample selection method and analyzed using data instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality, linearity and heteroscedasticity), simple correlation tests, simple linear regression tests, and hypotheses in the form of t test (partial). The results of this research show that human resource development has a positive effect  $Y = 4.794 + 2.018$  discussed in this research.*

*Keywords: BUMDesa, Human Resources Development, Management Performance.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur atas berkat dan karunia Allah Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan keselamatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis”**. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat menyelesaikan jenjang pendidikan Sarjana Terapan pada Jurusan Program Studi Bisnis Digital Jurusan Administrasi Niaga di Politeknik Negeri Bengkalis.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang bersangkutan, yaitu :

1. Allah SWT yang telah memberikan segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan laporan kerja Praktik ini dapat diselesaikan.
2. Kepada kedua orang tua, ayah dan ibu yang senantiasa ada dan mendoakan setiap langkah penulis, terima kasih telah menyemangati melalui kasih sayang, dan dukungan yang tiada hentinya. Hal ini justru merupakan anugerah terbesar dalam hidup penulis, penulis berharap dapat menjadi anak yang membahagiakan dan membanggakan.
3. Bapak Johny Custer, S.T., M.T selaku Direktur Politeknik Negeri Bengkalis;
4. Ibu Supriati, M.Si.,S.S.T selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bengkalis sekaligus dosen pembimbing skripsi yang senantiasa membantu dan memberikan saran, masukan selama proses penyusunan skripsi
5. Ibu Endang Sri Wahyuni, S.E.,M. Ak.,CGAA selaku sekretaris Jurusan Administrasi Niaga

6. Ibu Tri Handayani S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Bisnis Digital Politeknik Negeri Bengkalis;
7. Ibuk Rizqa Arimurti, S.E.M.Acc.,C.F selaku koordinator Proposal dan Skripsi.
8. Ibu Rini Arvika Sari S.Sos.,M.Si selaku dosen wali terbaik Bisnis Digital 20A yang juga banyak membantu dan memberi arahan dari semester awal hingga semester akhir.
9. Seluruh Dosen dan Laboran Program Studi D-IV Bisnis Digital Politeknik Negeri Bengkalis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun untuk menjadi referensi bagi penulis di masa yang akan datang. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

*Wassalammualaikum warrahmatullah wabarakatuh.*

Bengkalis, 30 Mei 2024  
Penulis,

**PUTRI LELYTHA**  
NIM.5103201433

## DAFTAR ISI

|  | Halaman      |
|--|--------------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>                         | <b>i</b>     |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>                        | <b>ii</b>    |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>                  | <b>iii</b>   |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>        | <b>iv</b>    |
| <b>Halaman Persembahan.....</b>                        | <b>v</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                   | <b>vi</b>    |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                   | <b>vii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | <b>viii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                               | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                              | <b>xviii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                           | <b>xix</b>   |
| <b>BAB. 1 PENDAHULUAN .....</b>                        | <b>1</b>     |
| 1.2 Latar Belakang.....                                | 1            |
| 1.3 Rumusan Masalah .....                              | 5            |
| 1.3 Batasan Masalah.....                               | 5            |
| 1.4 Tujuan Penelitian.....                             | 5            |
| 1.5 Manfaat Penelitian.....                            | 5            |
| 1.6 Sistematika Penulisan Laporan.....                 | 6            |
| <b>BAB. 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                    | <b>8</b>     |
| 2.1 Penelitian Terdahulu.....                          | 8            |
| 2.2 Sumber Daya Manusia .....                          | 11           |
| 2.2.1.Pengertian Sumber Daya Manusia.....              | 11           |
| 2.2.2.Manajemen Sumber Daya Manusia.....               | 12           |
| 2.2.3.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....        | 13           |
| 2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....              | 15           |
| 2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 15           |

|               |   |           |
|---------------|---|-----------|
| 2.3.2         | Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....                          | 15        |
| 2.3.3         | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 16        |
| 2.3.3         | Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....                       | 17        |
| 2.4           | Kinerja Karyawan.....   | 18        |
| 2.4.1         | Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....                        | 18        |
| 2.4.2         | Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....                               | 19        |
| 2.4.3         | Indikator Kinerja Karyawan.....                                       | 20        |
| 2.5           | Kinerja Pengelola .....   | 21        |
| 2.5.1         | Pengertian Kinerja Pengelola.....                                     | 21        |
| 2.5.2         | Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola BUMDesa .....              | 21        |
| 2.5.3         | Indikator Kinerja Pengelola Bumdesa .....                             | 22        |
| <b>BAB. 3</b> | <b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                                    | <b>24</b> |
| 3.1           | Lokasi Dan Waktu Penelitian.....                                      | 24        |
| 3.1.1         | Lokasi Penelitian.....  | 24        |
| 3.1.2         | Waktu Penelitian .....  | 25        |
| 3.2           | Objek Penelitian .....  | 25        |
| 3.3           | Jenis Dan Sumber Data .....   | 25        |
| 3.3.1         | Jenis Data .....  | 25        |
| 3.3.2         | Sumber Data.....  | 26        |
| 3.4           | Populasi Dan Sampel.....  | 27        |
| 3.4.1         | Populasi.....   | 27        |
| 3.4.2         | Sampel.....   | 27        |
| 3.5           | Teknik Pengambilan Sampel.....  | 27        |
| 3.6           | Teknik Pengumpulan Data .....   | 28        |
| 3.7           | Pengukuran Skala .....  | 29        |
| 3.8           | Teknik Pengolahan Data.....   | 30        |
| 3.9           | Teknik Analisis Data .....  | 31        |
| 3.10          | Jenis Penelitian .....  | 34        |

|               |   |           |
|---------------|---|-----------|
| 3.11          | Hipotesis .....   | 34        |
| 3.12          | Definisi Konsep .....   | 35        |
| 3.13          | Definisi Operasional .....  | 36        |
| <b>BAB. 4</b> | <b>GAMBARAN BUMDESA DI KECAMATAN BENGKALIS.....</b>                               | <b>38</b> |
| 4.1           | Profil BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya.....  | 38        |
| 4.1.1         | Sejarah Pendirian BUMDesa .....   | 38        |
| 4.1.2         | Visi dan Misi BUMDesa.....  | 38        |
| 4.1.3         | Unit Usaha BUMDesa .....  | 39        |
| 4.1.4         | Struktur Organisasi BUMDesa.....  | 40        |
| 4.2           | Profil BUMDesa Bathin Alam .....  | 40        |
| 4.2.1         | Sejarah Pendirian BUMDesa .....   | 40        |
| 4.2.2         | Visi dan Misi BUMDesa.....  | 41        |
| 4.2.3         | Unit Usaha BUMDesa .....  | 42        |
| 4.2.4         | Struktur Organisasi BUMDesa .....   | 43        |
| 4.3           | Profil BUMDesa Air Putih Jaya .....   | 43        |
| 4.3.1         | Sejarah Pendirian BUMDesa .....   | 43        |
| 4.3.2         | Visi dan Misi BUMDesa.....  | 44        |
| 4.3.3         | Unit Usaha BUMDesa .....  | 44        |
| 4.3.4         | Struktur Organisasi BUMDesa .....   | 44        |
| <b>BAB. 5</b> | <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>45</b> |
| 5.1           | Karakteristik Profil Responden .....  | 45        |
| 5.1.1         | Karakteristik berdasarkan jenis kelamin .....                                     | 45        |
| 5.1.2         | Karakteristik berdasarkan usia .....  | 46        |
| 5.1.3         | Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir .....                               | 46        |
| 5.1.4         | Karakteristik berdasarkan jabatan di BUMDesa.....                                 | 47        |
| 5.1.5         | Karakteristik berdasarkan lokasi bekerja .....                                    | 49        |
| 5.1.6         | Karakteristik berdasarkan lama bekerja.....                                       | 50        |
| 5.2           | Hasil Tanggapan Responden mengenai Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 51        |
| 5.2.1         | Prestasi yang dimiliki karyawan .....   | 51        |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 5.2.2  | Kedisiplinan karyawan .....  | 52 |
| 5.2.3  | Tingkat kerusakan hasil produksi .....                                   | 52 |
| 5.2.4  | Peralatan dan Mesin-mesin.....   | 53 |
| 5.2.5  | Absensi Karyawan .....   | 54 |
| 5.2.6  | Tenaga dan Waktu .....   | 54 |
| 5.2.7  | Tingkat Upah Insentif Karyawan.....                                      | 55 |
| 5.2.8  | Tingkat Kerjasama Karyawan .....   | 55 |
| 5.2.9  | Prakarsa Karyawan .....  | 56 |
| 5.2.10 | Kepemimpinan dan Keputusan Manajemen.....                                | 57 |
| 5.2.11 | Tingkat Kecelekaan yang terjadi pada karyawan .....                      | 58 |
| 5.2.12 | Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Sumber<br>Daya Manusia .....   | 59 |
| 5.3    | Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pe-<br>ngelola ..... | 61 |
| 5.3.1  | Kuantitas hasil Kerja.....   | 61 |
| 5.3.2  | Kualitas Hasil Kerja.....  | 62 |
| 5.3.3  | Efisiensi dalam melaksanakan Tugas .....                                 | 62 |
| 5.3.4  | Inisiatif .....  | 63 |
| 5.3.5  | Disiplin Kerja.....  | 64 |
| 5.3.6  | Ketelitian.....  | 64 |
| 5.3.7  | Kepemimpinan.....  | 65 |
| 5.3.8  | Kejujuran .....  | 65 |
| 5.3.9  | Kreatifitas .....  | 66 |
| 5.3.10 | Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pengelola.....                      | 67 |
| 5.4    | Hasil Uji Instrumen Penelitian .....                                     | 69 |
| 5.4.1  | Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia....                       | 69 |
| 5.4.2  | Uji Validitas Kinerja Pengelola .....                                    | 70 |
| 5.5    | Uji Reliabilitas.....  | 70 |
| 5.5.1  | Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya<br>Manusia.....       | 70 |
| 5.5.2  | Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pengelola.....                         | 71 |

|               |                                    |            |
|---------------|------------------------------------|------------|
| 5.6           | Uji Asumsi Klasik .....            | 72         |
| 5.6.1         | Uji Normalitas .....               | 72         |
| 5.6.2         | Uji Linieritas .....               | 73         |
| 5.6.3         | Uji Heteroskedostisitas .....      | 74         |
| 5.7           | Uji Korelasi .....                 | 76         |
| 5.7.1         | Uji Korelasi Sederhana .....       | 76         |
| 5.8           | Pengujian Hipotesis .....          | 77         |
| 5.8.1         | Uji Regresi Linier Sederhana ..... | 77         |
| 5.8.2         | Hipotesis .....                    | 79         |
| 5.9           | Keterbatasan Penelitian .....      | 80         |
| <b>BAB. 6</b> | <b>PENUTUP.....</b>                | <b>82</b>  |
| 6.1           | Kesimpulan.....                    | 81         |
| 6.2           | Saran .....                        | 82         |
|               | <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>        | <b>84</b>  |
|               | <b>LAMPIRAN.....</b>               | <b>88</b>  |
|               | <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>  | <b>115</b> |



## DAFTAR TABEL

|            |  | Halaman |
|------------|--|---------|
| Tabel 1.1  | BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, Bathin Alam, dan Air Putih Jaya, Kecamatan Bengkalis .....   | 3       |
| Tabel 2.1  | Penelitian Terdahulu .....   | 8       |
| Tabel 3.1  | Identifikasi Skor .....  | 30      |
| Tabel 3.2  | Definisi Operasional, Indikator, dan Skala Penelitian .....  | 36      |
| Tabel 5.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 45      |
| Tabel 5.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....   | 46      |
| Tabel 5.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....  | 47      |
| Tabel 5.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan di BUMDesa .....   | 47      |
| Tabel 5.5  | Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Kerja .....   | 49      |
| Tabel 5.6  | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....   | 50      |
| Tabel 5.7  | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Melalui Pelatihan saya memiliki prestasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja .....  | 51      |
| Tabel 5.8  | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : sebagai pengelola BUMDesa, saya harus menerapkan sifat disiplin dengan baik .....  | 52      |
| Tabel 5.9  | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : saya selalu meminimalisir hasil kerusakan produksi masyarakat .....  | 53      |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya mengikuti pelatihan yang ada untuk pengembangan SDM guna mengupdate kemampuan dalam menggunakan mesin-mesin dan peralatan yang digunakan kantor BUMDesa ..... | 53      |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Untuk kemajuan BUMDesa, saya sebagai pengelola selalu hadir dan aktif sesuai aturan jam kerja di BUMDesa .....   | 54      |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : Saya bertanggung jawab dan mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan tenaga .....   | 55      |

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Tabel 5.13 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif .....  | 55 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Sebagai pengelola BUMDesa, saya harus mampu membangun kerja dan keakraban dengan rekan kerja agar membina kerjasama yan baik .....          | 56 |
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Sebagai pengelola BUMDesa, saya kerap melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh Direktur BUMDesa .....                                      | 57 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Pemimpin saya selalu membangun semangat kerja dan mengkomunikasikan dari setiap pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja BUMDesa ... | 57 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Kantor BUMDesa menyediakan P3K untuk memberikan pertolongan kecelakaan pada saat bekerja .....   | 58 |
| Tabel 5.18 | Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia .....   | 59 |
| Tabel 5.19 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Sebagai pengelola hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh BUMDesa .....                               | 61 |
| Tabel 5.20 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti .....   | 62 |
| Tabel 5.21 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya memanfaatkan tenaga dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan.....                              | 63 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang telah saya lakukan.....   | 63 |
| Tabel 5.23 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya tidak menunda nunda pekerjaan setiap diberi tugas .....  | 64 |

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Tabel 5.24 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang saya telah selesai kerjakan .....  | 65 |
| Tabel 5.25 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya selalu memberikan masukan-masukan yang penting bagi rekan kerja yang lain untuk kemajuan BUMDesa .....                                   | 65 |
| Tabel 5.26 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya memiliki komitmen yang tinggi tentang kejujuran dalam bekerja.....   | 66 |
| Tabel 5.27 | Tanggapan Responden Mengenai pernyataan : Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan membicarakan mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaan ..... | 66 |
| Tabel 5.28 | Analisis Deskriptif variabel Kinerja Pengelola.....   | 67 |
| Tabel 5.29 | Hasil uji validitas variabel X.....   | 70 |
| Tabel 5.30 | Hasil uji validitas variabel Y .....  | 70 |
| Tabel 5.31 | Hasil Uji Reliabilitas variabel X .....   | 71 |
| Tabel 5.32 | Hasil uji reliabilitas variabel Y.....  | 72 |
| Tabel 5.33 | Hasil Uji normalitas dengan kolmogrov-smornov test .....  | 74 |
| Tabel 5.34 | Hasil Uji Linieritas .....  | 74 |
| Tabel 5.35 | Hasil Uji Glejser.....  | 75 |
| Tabel 5.36 | Hasil uji korelasi sederhana variabel X dan variabel Y .....  | 77 |
| Tabel 5.37 | Koefisien korelasi dan koefisien determinasi.....   | 78 |
| Tabel 5.38 | Koefisien dan model persamaan regresi.....  | 78 |
| Tabel 5.39 | Hasil perhitungan uji signifikansi (t=tset) parsial antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja pengelola=0.05.....   | 80 |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 3.1 Model Hipotesis variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola .....                                 | 35      |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi BUMDesa Kuala Bandar Jaya.....   | 40      |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi BUMDesa Bathin Alam .....  | 43      |
| Gambar 4.3 Struktur Organisasi BUMDesa Air Putih Jaya .....   | 44      |
| Gambar 5.1 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot .....  | 73      |
| Gambar 5.2 Hasil uji heteroskedostisitas .....  | 76      |
| Gambar 5.3 Model penelitian pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kevamatan Bengkalis ..... | 80      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner .....  | 87      |
| Lampiran 2 Klarifikasi penilaian atas variabel pengembangan sumber<br>daya manusia.....                             | 93      |
| Lampiran 3 Klarifikasi penilaian atas variabel kinerja pengelola .....  | 95      |
| Lampiran 4 Tabel hasil total skor variabel pengembangan sumber daya<br>Manusia dan variabel kinerja pengelola ..... | 98      |
| Lampiran 5 <i>Output</i> SPSS 27 .....  | 100     |
| Lampiran 6 Tabel Distribusi t .....   | 101     |
| Lampiran 7 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 102     |
| Lampiran 8 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia .....  | 104     |
| Lampiran 9 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....   | 106     |
| Lampiran 10 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jabatan Di BUMDesa.....  | 108     |
| Lampiran 11 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Lokasi Kerja.....  | 110     |
| Lampiran 12 Lembar Konsultasi .....   | 112     |
| Lampiran 13 Tabel-r .....   | 113     |



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sumber daya manusia juga harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang ditangani. Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi suatu organisasi.

Di era yang dinamis dan kompetitif saat ini Badan Usaha Milik Desa (atau diakronimkan menjadi BUMDesa) merupakan usaha desa yang dikelola oleh Pemerintah Desa, dan berbadan hukum. Pemerintah Desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi Desa. Kepengurusan Badan Usaha Milik Desa terdiri dari Pemerintah Desa dan masyarakat desa setempat. Permodalan Badan Usaha Milik Desa dapat berasal dari Pemerintah Desa, tabungan masyarakat, bantuan Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, pinjaman, atau penyertaan modal pihak lain atau kerja sama bagi hasil atas dasar saling menguntungkan. Badan Usaha Milik Desa

dapat melakukan pinjaman, yang dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Kabupaten Kuningan, 2019-2023).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika karyawan sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif dalam arti kurang baik, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *Performance*. Kata *Performance* berarti menampilkan atau melaksanakan. Wibowo (2007), mengungkapkan Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jadi, dapat dikatakan kinerja merupakan kegiatan melakukan sebuah tugas yang diberikan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap individu mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan profesi dan jabatan yang diemban, dalam mengerjakan tugas yang diberikan tentunya harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk itu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sangat penting dilakukan. Seorang yang berkualitas kinerjanya maka dalam pelaksanaan kerjanya tentunya melaksanakan dengan maksimal dan penuh tanggung jawab serta mampu bekerja sama dengan rekan ataupun atasannya.

Dari penelitian yang penulis akan lakukan, terdapat dua puluh delapan (28) BUMDesa yang ada di Kecamatan Bengkalis. Namun penelitian yang penulis lakukan hanya pada tiga BUMDesa yaitu, BUMDesa Bathin Alam, BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, dan BUMDesa Air Putih Jaya. Berikut



adalah tabel profil BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, BUMDesa Air Putih Jaya, dan BUMDesa Bathin Alam :

**Tabel 1.1 BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, Bathin Alam, dan Air Putih Jaya, Kec. Bengkalis**

| No | Desa        | Nama BUMDesa           | Jumlah Pengelola |
|----|-------------|------------------------|------------------|
| 1  | Kuala Alam  | Kuala Alam Bandar Jaya | 16 Orang         |
| 2  | Sungai Alam | Bathin Alam            | 13 orang         |
| 3  | Air Putih   | Air Putih Jaya         | 13 orang         |

*Sumber : BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya (2023), BUMDesa Bathin Alam (2023), dan BUMDesa Air Putih Jaya (2023).*

Dari tabel diatas bahwa desa Kuala Alam memiliki BUMDesa yang diberi nama Kuala Alam Bandar Jaya. BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya dikelola oleh 16 orang pengelola. Desa Sungai Alam juga memiliki BUMDesa yang diberi nama BUMDesa Bathin Alam yang dikelola 13 orang pengelola. Desa Air Putih juga memiliki BUMDesa yang diberi nama Air Putih Jaya yang dikelola 16 orang pengelola. Pada tiga BUMDesa yang menjadi tempat penulis melakukan penelitian yaitu BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya BUMDesa Bathin Alam ,dan BUMDesa Air Putih Jaya, kinerja pengelola dari ketiga BUMDesa tersebut dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi BUMDesa karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai tepat waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pengelola BUMDesa yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini berakibat paada rendahnya kinerja pengelola karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya diluar dari kewajibannya sebagai pengelola BUMDesa, sehingga pengelola tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada BUMDesa atau suatu organisasi.

Dari permasalahan yang ada, tentunya pengelola BUMDesa perlu adanya pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja yang kurang memuaskan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan mengatur tentang kedisiplinan karyawan, peralatan-peralatan dan mesin di era yang serba digital saat ini. Pengembangan

mengupdate penggunaan peralatan dan mesin-mesin dikantor dengan mengikutsertakan pengelola atau karyawan belajar bagaimana menggunakan sumber daya juga bisa dilakukan dengan cara melatih pengelola untuk memiliki inisiatif atau prakarsa karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tanpa suruhan atasan. Adanya kerusakan hasil produksi masyarakat seperti packgingan biskuit biji getah yang dipromosikan BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, yang mengakibatkan pemilik produk tersebut kurang terawat, hal ini disebabkan kurangnya tingkat kerja sama karyawan dalam mengelola BUMDesa dan kurangnya kesadaran pengelola BUMDesa dalam menjaga hasil produksi masyarakat. Hasil kinerja yang kurang baik juga tampak di BUMDesa Air Putih Jaya, dimana kurangnya kekompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti beberapa orang tidak hadir beberapa hari dalam satu minggu. Hal ini tentunya disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan dan keputusan manajemen yang terstruktur. Maka dari itu perlu diadakannya pengembangan sumber daya untuk melatih diri dalam menentukan gaya kepemimpinan dan keputusan kepemimpinan dengan lebih baik dan terstruktur. Kurangnya hasil kerja yang baik juga tentunya terlihat di BUMDesa Bathin Alam, dimana banyak pengelola yang kurang benar dalam menanggung tanggung jawab yang sedang diemban. Seperti kurangnya efisiensi dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu diperlukannya pengembangan sumber daya manusia seperti meningkatkan bagaimana cara untuk memperoleh tenaga kerja yang baik dan cara mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik guna untuk menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik lagi.

Untuk itu dalam penelitian ini penulis ingin menghubungkan antar variabel tersebut dengan merumuskan masalah yaitu **“Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelola BUMDesa di kecamatan Bengkalis”** dengan tujuan dapat mengetahui dan menganalisa hasil penelitian apa yang telah menjadi rumusan masalah penulis yaitu terdapat pengaruh atau tidak pengembangam sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan adalah :  
Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah yang akan dilakukan hanya pada 3 BUMDesa dari 28 BUMDesa yang ada di Kecamatan Bengkalis.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk menganalisa bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.
2. Untuk menganalisa bagaimana kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.
3. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambahkan pengetahuan dan pengalaman baik secara teori maupun secara praktik mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis dan sebagai salah satu syarat memenuhi skripsi menempuh Sarjana Terapan Bisnis Digital. Diharapkan penelitian skripsi ini dapat dijadikan salah satu sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan kreatifitas dan inovasi bagi penulis.

## 2. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka dapat memberikan pengetahuan terutama mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja pengelola BUMDesa dan dapat menjadi referensi atau bahan masukan bagi Pemerintah Desa untuk membentuk BUMDesa sebagai sarana memajukan desa.

## 3. Manfaat Penelitian Bagi Pihak Lain

- a. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi administrasi Publik dan dapat menjadi referensi bagi penelitian akademisi dan mahasiswa lainnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan tata kelola dan pengembangan Sumber Daya Manusia dan usaha publik.
- b. Bagi Politeknik Negeri Bengkalis, penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa
- c. program Studi Sarjana Terapan Bisnis Digital pada khususnya dan mahasiswa Politeknik Negeri Bengkalis pada umumnya dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa.

## 1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan pada proposal skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **Bab 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan latar belakang yang akan menjadi bahan penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan permasalahan, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan laporan.

### **Bab 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal sebelumnya, serta teori-teori yang sesuai dengan

pokok pembahasan dalam penelitian ini.

### **Bab 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Objek Penelitian, Jenis dan Sumber Data , Populasi dan Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Pengukuran Skala, Teknik Pengolahan Data, Teknik Analisis Data, Jenis Penelitian, Hipotesis, Definisi Konsep, Definisi Operasional, Jadwal Pelaksanaan Penelitian, Perkiraan Biaya Laporan Penelitian dan Personalia Penelitian.

### **Bab 4 : GAMBARAN BUMDESA DI KECAMATAN BENGKALIS**

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, yang nantinya lebih ke profil BUMDesa itu sendiri. Seperti lokasi penelitian, jumlah pengelola setiap BUMDesa yang menjadi tujuan penelitian, dan struktur organisasi BUMDesa.

### **Bab 5 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan hasil dan pembahasan setelah penulis melakukan penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner.

### **Bab 6 : PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil dan pembahasan serta saran yang akan disampaikan oleh penulis.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi dalam melakukan penelitian akhir, penulis mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan dipublikasikan. Hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan, yang nantinya bisa menjadi pegangan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Berikut ini penulis sajikan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti/Tahun                         | Judul Penelitian  | Alat   | Variabel   | Hasil Penelitian  |
|----|---|---|--|--|---|
| 1  | Dominic Kreismann and Till Talaulicar, 2020 | <i>Business Ethics Training in Human Resource Development: A Literature Re-view</i> | mesin pencari dari database EBSCO, <i>Psych ARTICLES</i> , dan <i>Web of Science</i> . | Variabel Independent: Pelatihan Etika Bisnis (y)<br><br>Variabel Dependent: Pengembangan Sumber Daya Manusia (x) | 1. Menemukan dampak atau efek positif, campuran, atau negatif dari pelatihan etika pada perilaku etis.<br><br>2. Adanya dampak positif dari Pelatihan Etika Bisnis terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia. |

| No | Nama Peneliti/Tahun  | Judul Penelitian   | Alat   | Variabel   | Hasil Penelitian   |
|----|--|--|--|--|--|
| 2  | Phong Thanh Nguyen <sup>1</sup> , Andri Yandi <sup>2</sup> , M. Rizky Mahaputra <sup>3</sup> , 2020    | <i>Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)</i> | Literatur atau <i>Library Research</i> , dikutip dari Mendeley dan Scholar Google. | Variabel Independen:<br>1. Kinerja karyawan<br>2. Karyawan, Motivasi Kepemimpinan<br>3. Lingkungan<br>4. Budaya Organisasi<br>5. Pekerjaan Kompetensi<br><br>Variabel Dependent :<br>Sumber Daya Manusia | 1. Motivasi Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja karyawan.<br>2. Kepemimpinan kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.<br>3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<br>4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.<br>5. Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.<br>6. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<br>7. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 3  | Md. Mobarak Kari <sup>1</sup> , Musfiq M. Choudhury <sup>2</sup> , Wasib Bin Latif <sup>3</sup> (2019) | <i>The Impact Of Training and Development On Employes' Performance : An Analysis Of Quantitative Data</i>  | Kuantitatif  | Variabel Independent:<br>-Dampak Pelatihan dan Pengembangan<br><br>Variabel Dependent :<br>Kinerja Karyawan  | Adanya dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan motivasi, kepuasan kerja organisasi.  |

| No | Nama Peneliti/Tahun   | Judul Penelitian  | Alat  | Variabel  | Hasil Penelitian   |
|----|---|---|---|---|--|
| 4  | Ading Sunarto, 2020   | Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0                         | Pendekatan kualitatif dengan studi literatur atau tinjauan pustaka.                   | Variabel Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia<br><br>Variabel Dependent : Revolusi Industri           | Adanya dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap revolusi industri.   |
| 5  | Weddy Nur Adam*, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan, 2021 | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ada Karyawan Hotel Niagara Parapat.           | Regresi Linear Berganda.  | Variabel Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia<br>Variabel Dependent : Kinerja Karyawan                | Berdasarkan hasil uji F diperoleh pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.   |
| 6  | Khoirul Umam & Akhmad Yunan Athoillah, 2021                 | Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Venootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. | Metode deskriptif kualitatif  | Variabel Independent : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia<br>Variabel Dependent : Efektivitas Kinerjanya | strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di CV.   |
| 7  | Abiyu Satrio Wibowo, 2021                                   | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Masyarakatan Kelas II A Purwokerto.       | Metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. atau angket sebagai pengumpulan data | Variabel Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia<br><br>Variabel Dependent : Kinerja Pegawai             | 1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (x) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada lembaga Masyarakatan kelas II A Purwokerto.<br><br>2. Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap |



| No | Nama Peneliti/Tahun                             | Judul Penelitian  | Alat                         | Variabel   | Hasil Penelitian  |
|----|---|---|------------------------------|--|---|
|    |   |   |                              |  | kinerja pegawai.<br>3. HI diterima dan HO ditolak.  |
| 8  | Alfan Nur Pambudi1, Lamtiur.H Tampubolon2, 2021 | Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada VIVA Jersey Bekasi | Metode penelitian kualitatif | Variabel Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia<br><br>Variabel Dependent : VIVA Jersey Bekasi | pengembangan SDM yang dilakukan oleh UMKM Viva jersey dinilai cukup baik. Hal ini terbukti karena UMKM Viva jersey cukup memperhatikan pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, keahlian karyawan, serta wawasan karyawan. |

Sumber: Data Olahan 2023

## 2.2 Sumber Daya Manusia

### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai Aparatur sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia (Wibowo, 2021).

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, Kurniawati (2021).

### 2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dari buku yang ditulis oleh Syarif, dkk. (2022), adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, untuk memahami akan kebutuhan MSDM, diperlukan kemampuan manajer untuk mengetahui kebutuhan dasar karyawan, sehingga kedepan kebutuhan tersebut tidak menjadi penghalang dalam menjalankan konsep MSDM. Manajemen sumber daya manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Target perusahaan, jadi tujuan utama semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Meski demikian, manajemen SDM kekinian tak lagi hanya berfokus pada pemenuhan target perusahaan saja, namun juga memikirkan bagaimana perkembangan dari setiap *talent* yang dimiliki perusahaan. Hal ini bergeser karena *talent* kini tak hanya berperan sebagai „mesin“ saja, tapi juga sebagai aset yang dimiliki perusahaan. Dalam ilmu manajemen mempunyai 6 unsur yaitu: manusia, uang, metode, bahan baku, mesin, pasar. Unsur tersebut saling terkait satu dengan lainnya, namun unsur terpenting adalah manusia, mengingat unsur tersebut akan menggerakkan semua unsur agar berjalan

efektif dan efisien, selain itu unsur manusia atau MSDM mampu melakukan pengaturan dari manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*) tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, pembahasan tentang masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya pada masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia dengan manusia dalam sebuah organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, setelah hubungan kerja antar manusia efektif, maka diperlukan alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan, namun jika alat tersebut tidak digunakan dengan baik maka tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, sehingga diperlukan peran aktif karyawan dalam setiap aktivitas perusahaan, disisi lain mengatur karyawan adalah sulit, karena disetiap kepala karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, harapan, keinginan, dan latar belakang yang beragam yang dibawa kedalam organisasi, karena karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung, sehingga diperlukan konsep MSDM dalam menghubungkan kinerja manajemen, sehingga MSDM disebut bagian dari manajemen.

### 2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dibawah ini terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM menurut Kurniawati, 2021:

#### 1. Perencanaan untuk Kebutuhan MSDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 (dua) kegiatan utama, yaitu:

Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

2. *Staffing* sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat 2 (dua) kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) atau pelamar pekerjaan.
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

3. Penilaian Kerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kerja ini dilakukan 2 (dua) kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai dan kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan Kualitas Pekerja dan Lingkungan Kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 (tiga) kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas.

- c. Memerbaiki kondisi fisik guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.
5. Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja
- Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian memperkerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam ini terdapat 3 (tiga) kegiatan utama, yaitu:
- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja.
  - b. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
  - c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

## **2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia dikemukakan Holton dalam Sunarto (2020) adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel. PSDM didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan para profesional dan menjadi pendukung individu dan kelompok, proses kerja dan integritas s u a t u organisasi.

### **2.3.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Adapun tujuan dari pengembangan seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) tujuan dalam pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut:

1. Produktifitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.

2. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin.
3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
5. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting.
6. Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya.
7. Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar.
8. Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
9. Kepemimpinan seorang pemimpin akan lebih baik.
10. Memberi manfaat baik bagi masyarakat pengguna jasa.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Koesmono (2016), dimulai sejak seseorang diterima menjadi karyawan sampai berakhirnya tugas yang bersangkutan di Perusahaan, oleh karena itu Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak pernah berhenti selama perusahaan masih beroperasi. Tentang produktivitas itu sendiri akan dapat tercapai apabila faktor yang mempengaruhi telah diperhatikan sedini mungkin dan faktor tersebut adalah :

1. *Knowledge* (Pengetahuan)  
 Pengetahuan dapat diperoleh secara formal maupun non formal. Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama terhadap penghayatan akan pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran terhadap produktivitas dapat mendorong tenaga kerja yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang produktif.
2. *Skill* (Keterampilan)

Ketrampilan seseorang merupakan hal penting dalam menunjang kegiatan produksi dan khususnya untuk mencapai produktivitas, karena dalam kenyataannya ketrampilan yang dimiliki oleh sebagian besar Tenaga Kerja kita masih rendah mutunya, hal ini merupakan masalah tersendiri yang memerlukan perhatian khusus bagi dunia usaha yang bergerak dibidang manufacturing *Attitude* (Sikap). Sikap seseorang tentunya akan mempengaruhi segala aktivitas yang dilakukan, karena sikap merupakan bagian yang hakiki dari kepribadian seseorang. Oleh karena itu besar kecilnya hasil kerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh sikap yang dimiliki dalam berbagai kondisi yang ada.

3. *Behavior* (Perilaku)

Didalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi tentunya diwarnai oleh perilaku perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya.

2.3.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun indikator dari pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Khurotin dalam Umam dan Atho'illah, 2021:

1. Prestasi yang dimiliki karyawan
2. Kedisiplinan Karyawan
3. Tingkat kerusakan hasil produksi
4. Peralatan dan mesin-mesin
5. Absensi karyawan
6. Tenaga dan waktu
7. Tingkat kerjasama karyawan

8. Tingkat upah insentif karyawan
9. Prakarsa karyawan
10. Kepemimpinan dan keputusan manajemen
11. Tingkat kecelakaan yang terjadi kepada karyawan

#### **2.4 Kinerja Karyawan**

Simanjuntak dalam Adam, dkk (2021) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Sadat, dkk (2020), Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan dapat mengelola karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tinggi, menunjukkan perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik. Namun, sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengelola karyawan, maka perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara maksimal. Untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat.

##### **2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Putri dalam Darwanto (2022), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan



karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

#### 2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Nurjaya dalam Darwanto (2022), menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di

masa yang akan datang.

2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

#### 2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam Nurjaya N (2021), menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. **Kepemimpinan**

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. **Kejujuran**

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. **Kreativitas**

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **2.5 Kinerja Pengelola (BUMDesa)**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja Pengelola BUMDesa**

Maulid (2022) mendefinisikan bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dari pendapat tersebut maka kinerja dikatakan sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tugas pengelola BUMDesa adalah seperti ; Melaksanakan Pengelolaan BUMDesa, Mengembangkan BUMDesa dengan memberdayakan sumber daya manusia dan potensi desa, Membangun kemitraan dengan lembaga desa lain, Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran tahunan bersama pemerintah desa.

### **2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola BUMDesa**

Faktor adalah hal, keadaan, atau kejadian yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BUMDesa merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BUMDesa. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola BUMDesa, Reyndra (2019) :

1. **Kepemimpinan**

Sebuah organisasi sangat membutuhkan seorang pemimpin yang dapat

mengatur dan memotivasi karyawan, menganalisis peluang dan kerugian, serta berimajinasi, sehingga dapat menghitung langkah yang tepat dan menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi. Pemimpin memiliki banyak tanggung jawab untuk menentukan arah organisasi

2. Sumber Daya Manusia

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia yang kompeten dan bekerja sesuai bidangnya maka kinerja organisasi akan meningkat, sehingga mewujudkan impian organisasi.

3. Sosialisasi

Kegiatan BUMDesa adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat pedesaan, memberdayakan masyarakat, meningkatkan pendapatan desa dan mensejahterakan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan interaksi yang baik agar rencana dan kegiatan BUMDesa dapat terlaksana dengan baik. Sosialisasi tersebut bertujuan untuk menyebarluaskan informasi terkait rencana dan kegiatan BUMDesa yang sedang berjalan kepada masyarakat agar masyarakat dapat memahami dan berpartisipasi dalam kegiatan BUMDesa.

4. Tradisi berdesa

Tradisi desa-desa adalah saling bekerja sama dan melibatkan masyarakat selama rencana bisnis BUMDesa. BUMDesa sendiri mempekerjakan orang-orang di badan usahanya dan memberikan konsultasi dan prioritas bagi kelompok yang kurang beruntung.

### 2.5.3 Indikator Kinerja Pengelola BUMDesa

Adapun indikator kinerja pengelola menurut Afandi dalam Nurjaya N (2021), menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah

hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Seperti yang diungkapkan Sugiyono dalam Thabroni, Gamal (2022), Metode penelitian adalah tata cara, langkah, atau prosedur yang ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan penelitian yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Dimana yang dijelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yakni rasional, empiris, dan sistematis seperti yang telah ditelusuri dalam filsafat ilmu.

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Bagian ini dipaparkan dimana penelitian dilaksanakan dan kapan penelitian dimulai serta berakhir. Lokasi dan waktu dalam sebuah penelitian menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian akan mempengaruhi hasil penelitian walaupun penelitian tersebut termasuk dalam satu kategori fokus yang sama. Tempat dan waktu penelitian mencakup lokasi dan daerah sasaran dan kapan penelitian dilakukan. Penelitian yang dipengaruhi oleh lokasi dan waktu, perlu deskripsi yang lengkap tentang lokasi dan waktu yang menggambarkan konteks peristiwa penelitian.

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan lokasi atau daerah yang diteliti oleh penulis untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian guna menjawab permasalahan yang sudah ditetapkan. Penelitian dilakukan di BUMDesa Bathin Alam, Kuala Alam Bandar Jaya, dan BUMDesa Air Putih Jaya yang terdapat di Kecamatan Bengkalis, Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

### 3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang akan penulis akan lakukan dari bulan Februari-Juli 2024.

## 3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Direktur dan karyawan pengelola BUMDesa Bathin Alam, Kuala Alam Bandar Jaya, dan Air Putih Jaya di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2020), yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena ada data yang dibutuhkan dari objek dalam penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari setiap variabel.

Jenis-jenis data dapat dibagi berdasarkan sifatnya, sumbernya, cara memperolehnya, dan waktu pengumpulannya. Menurut sifatnya, Arifa, A (2022) dalam penelitian ilmiah jenis-jenis data yaitu:

#### 1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang menggambarkan informasi melalui tipe data statistik deskriptif sehingga menjadikannya data yang diekspresikan dengan kelompok dan kategori daripada angka. Tipe data ini relevan untuk sebagian besar penelitian dengan penggunaan terbatas dalam statistik karena ketidakcocokannya dengan kebanyakan metode statistik

## 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang nilainya secara nyata bisa diukur dalam bentuk angka atau hitungan, dengan nilai numerik unik yang terkait dengan setiap teknik pengumpulan data. Sehingga data dalam riser ini juga dikenal sebagai data numerik, tipe data ini mendeskripsikan variabel penelitian yang bersifat numerik.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung kepada pengurus dan direktur BUMDesa yang menjadi objek penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh untuk mendukung penelitian seperti referensi-referensi yang terkait dengan penelitian ini.

Menurut Riady (2016) dalam Universitas Borobudur, Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apapun. Untuk mendapatkan secara langsung melalui observasi, wawancara, diskusi, terfokus, dan penyebaran kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian. Data Sekunder yang diperoleh adalah dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang penulis teliti.



### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Sujarweni (2015), adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, Contoh : Penelitian dengan judul analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis. Populasinya adalah semua pengelola atau karyawan di BUMDesa Bathin Alam, Kuala Alam Bandar Jaya, dan Air Putih Jaya. Jumlah pengelola BUMDesa yang menjadi objek penelitian adalah 42 orang yang nantinya akan menjadi populasi pada penelitian yang akan penulis lakukan.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur, Sujarweni (2015).

Populasi adalah sampel, karena jumlah karyawan yang sudah diketahui. Dari jumlah keseluruhan pengelola BUMDesa yang penulis akan teliti ada 42 orang. Jadi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden.

### **3.5 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel menurut Handayani (2020) atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek

yang dijadikan sampel, yang nanti dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel sampel jenuh yang termasuk dalam non-probability sampling, dimana non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Sugiyono (2020). Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2019) mengatakan, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara.

Untuk penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut, Sujarweni (2015):

1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik sekumpulan data untuk menelaah buku, pencarian literatur, catatan, dan laporan yang berhubungan dengan penelitian. Proses studi pustaka ini juga dipakai untuk mengumpulkan data. Nantinya penulis mencantumkan data tersebut dalam karya ilmiah.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

4. Kuesioner atau Angket (*Questionnaire*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

5. *Survey* (survei)

Survei lebih banyak digunakan untuk pemecahan masalah-masalah yang berkaitan dengan perumusan kebijakan dan bukan untuk pengembangan. Oleh karena itu, survei tidak digunakan untuk menguji suatu hipotesis. Maka aneh apabila penelitian yang ada hipotesisnya tetapi menggunakan instrumen survei.

### 3.7 Pengukuran Skala

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert*. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Digunakan untuk mengukur responden subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Maka demikian tipe data yang digunakan adalah tipe data interval yaitu angka yang memiliki arti namun tidak memiliki angka nol/tidak berarti. Untuk itu skor yang dapat diberikan sebagai berikut :

|    |                     |   |
|----|---------------------|---|
| 1. | Sangat Setuju       | 5 |
| 2. | Setuju              | 4 |
| 3. | Cukup Setuju        | 3 |
| 4. | Tidak Setuju        | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sedangkan nilai (skor) dapat dilihat dengan menghitung nilai terendah =1, yaitu jawaban responden adalah “Sangat Tidak Setuju”, dan nilai tertinggi = 5, yaitu bila jawaban responden adalah “Sangat Setuju”. Adapun kategori skala atau identifikasi yang diberikan atas jawaban yang diperoleh untuk masing-masing pertanyaan adalah diperoleh melalui perhitungan berikut :

$$i = \frac{\dots}{k} = skala = \text{---}$$

Keterangan :

I = Interval Kelas

R = Skor tertinggi – skor terendah

k = Jumlah Kelas

**Tabel 3. I Identifikasi Skor**

| No | Skor Kelas | Kelas         | Means Skor |
|----|------------|---------------|------------|
| 1  | 5          | Sangat Tinggi | 5,00-4,21  |
| 2  | 4          | Tinggi        | 4,20-3,41  |
| 3  | 3          | Sedang        | 3,40-3,41  |
| 4  | 2          | Rendah        | 2,60-1,81  |
| 5  | 1          | Sangat Rendah | 1,80-1,00  |

Sumber : Ridwan dalam Darmawan dan Suharyono 2019

### 3.8 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan proses atau cara yang digunakan untuk mengolah data untuk memperoleh informasi. Menurut Tukey dalam Kurniasari (2021), istilah teknik dalam menganalisis data penelitian adalah prosedur untuk menganalisis data. Prosedur ini mencakup teknik menafsirkan data yang sudah dianalisa dan cara merencanakan teknik pengumpulan data penelitian sehingga analisis menjadi lebih cepat.

Setelah kita mendapatkan data yang kita kumpulan dari hasil kuesioner (angket), data tersebut masih lah berupa data mentah. Maka dari itu kita harus melakukan pengolahan. Semua data yang diperoleh akan diolah terlebih dahulu dan kemudian disajikan dalam bentuk *table* serta dianalisa sesuai dengan kode yang diberikan (angket). Tahap-tahap pengelolaan data (Salamadian dalam Sibarani, 2020) sebagai berikut yaitu :

1. *Editing*

Yaitu memeriksa data yang diperoleh, apakah ada kesalahan-kesalahan dalam mengisi data yang dilakukan oleh responden.

2. *Coding*

Yaitu memeriksa kode pada data yang diperoleh kedalam kategori yang ada.

3. *Tabulasi*

Yaitu pengolahan atau menyusun data ke dalam tabel.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang dimana peneliti akan menganalisa data berupa angka-angka yang diolah dengan menggunakan uji kualitas data yang berupa uji Validitas dan uji Reliabilitas, korelasi dan regresi linier sederhana, serta uji hipotesis yaitu uji T (parsial). Analisis data pada penelitian ini akan diolah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 20. Adapun uji kualitas data menurut Ghazali (2016) sebagai berikut:

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor tiap indikator pertanyaan dengan jumlah skor keseluruhan indikator pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (correlated Item total correlations) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dimana nilai dari  $r_{tabel}$  5% atau 0,05 dengan rumus, Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka bernilai positif, dan pertanyaan tersebut dilakukan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60.

## 2. Analisa Korelasi

Analisa korelasi adalah digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara kualitas hasil dengan kepuasan pelanggan baik hasil yang terjadi sekarang atau yang diharapkan. Untuk menguji pengaruh variabel kualitas hasil terhadap kepuasan pelanggan secara terpisah menggunakan rumus korelasi sederhana dan koefisien determinan, kemudian menggunakan uji t untuk menentukan taraf signifikannya.

### a. Rumus Korelasi Sederhana

Rumus Korelasi Sederhana adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 + n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi yang dicari

n = Jumlah koresponden

X = Nilai variabel independen (1)

Y = Nilai variabel dependen (2)

$r_{hitung}$  digunakan untuk menghitung apakah pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat dikatakan bahwa tingkat kualitas hasil memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

Kemudian menggunakan Koefisien Determinan ( $r^2$ ) untuk mengukur besarnya pengaruh dimensi hasil terhadap kepuasan pelanggan.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Nilai Koefisien Determinan

r : Nilai Koefisien Korelasi

b. Tarif Signifikasi Korelasi Sederhana

Rumus tarif signifikasi korelasi sederhana adalah sebagai berikut:

$$\frac{t_{hitung}}{n}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  : Nilai t

r : Nilai Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara kualitas hasil terhadap kepuasan pelanggan. Adapun analisis regresi yang digunakan pada proposal ini untuk menguji pengaruh kualitas hasil terhadap kepuasan pelanggan dengan menggunakan regresi linier sederhana.

$$Y = a + bX$$

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan (Kepuasan pelanggan)

a = Konstanta

b = Angka atau arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka baik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu (Kualitas hasil)

Dari rumus penelitian regresi linier sederhana diatas dapat dicari nilai a dan nilai b dengan menggunakan cara sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

4. Uji Hipotesis

Adapun beberapa uji yang akan penulis lakukan dari teori Putri (2021) :

a. Uji t ( Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi analisa pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t ( $\alpha = 0,1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan uji  $t_{hitung} > t_{tabel} 0,1$ , maka terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola.
- 2) Jika nilai signifikan uji  $t_{hitung} < t_{tabel} 0,1$ , maka tidak terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pengelola.

### **3.10 Jenis Penelitian**

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari pengembangan sumber daya manusia, terhadap variabel Y yaitu kinerja pengelola (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

### **3.11 Hipotesis**

Hipotesis (Sujarweni, 2015) adalah jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti dan dibahas. Dari hipotesis ini, penelitian akan mengarah pada tujuan penelitian itu sendiri, oleh karena itu hipotesis diperlukan sebagai pengaruh dalam rangka melakukan dan mengumpulkan data.

Diduga secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan mengenai pengembangan SDM dan kinerja pengelola BUMDesa, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :



$H_a$  : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengelola (Y)

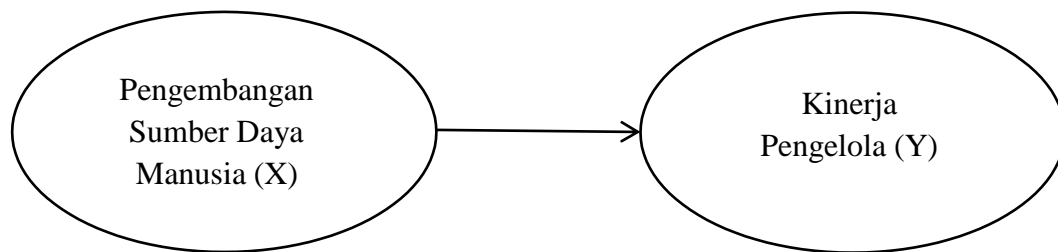
$H_o$  : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengelola (Y).

Kaidah Pengujian :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  , maka  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak artinya signifikan

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_a$  ditolak,  $H_o$  diterima artinya tidak signifikan

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan bentuk hipotesisnya sebagai berikut :



Keterangan :  $\longrightarrow$  Penghubung antara variabel X dan Y

**Gambar 3.1 Model Hipotesis Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola**

*Sumber :Sujarweni (2015)*

### 3.12 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah batasan-batasan yang terdapat dalam hipotesis, yang berguna untuk menjaga agar dalam pembahasan nanti tidak terjadi penyimpangan makna atau ketidakjelasan batasan penelitian dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Adapun definisi konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia menurut Holton dalam Sunarto (2020) adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel. PSDM didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan

dan mencapai tujuan mereka dan para profesional dan menjadi pendukung individu dan kelompok, proses kerja dan integritas s u a t u organisasi.

## 2. Kinerja Pengelola

Maulid, (2022) mendefinisikan Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi. Dari pendapat tersebut maka kinerja dikatakan sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Tugas pengelola BUMDesa adalah seperti; Melaksanakan pengelolaan BUMDesa, Mengembangkan BUMDesa dengan memberdayakan sumber daya dan potensi desa, Membangun kemitraan dengan lembaga desa lain, Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran tahunan bersama pemersintah desa.

### 3.13 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan sejumlah variabel yang dibagi menjadi dua bagian yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional, Indikator-Indikator Dan Skala Penelitian**

| No | Variabel                             | Definisi Konsep  | Indikator  | Skala Pengukuran     |
|----|--------------------------------------|--|--|----------------------|
| 1  | Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) | Pengembangan sumber daya manusia ( Holton dalam Sunarto, 2020) adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan pesonel. | Menurut Khurotin dan Umam dan Atho'illah, 2021:<br>1. Prestasi yang dimiliki karyawan<br>2. Kedisiplinan karyawan<br>3. Tingkat kerusakan hasil produksi | Skala likert 5 point |

| No | Variabel              | Definisi Konsep  | Indikator  | Skala Pengukuran     |
|----|-----------------------|--|--|----------------------|
|    |                       | PSDM didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan para profesional dan menjadi pendukung individu dan kelompok, proses kerja dan integritas s u a t u organisasi.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Peralatan dan mesin-mesin</li> <li>5. Absensi karyawan</li> <li>6. Tenaga dan waktu</li> <li>7. Tingkat kerjasama karyawan</li> <li>8. Tingkat upah insentif karyawan</li> <li>9. Prakarsa karyawan</li> <li>10. Kepemimpinan dan keputusan manajemen.</li> <li>11. Tingkat kecelakaan yang terjadi kepada karyawan</li> </ol> |                      |
| 2  | Kinerja Pengelola (Y) | Menurut Maulid, (2022) bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Dari pendapat tersebut maka kinerja dikatakan sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Tugas pengelola BUMDesa adalah seperti;Melaksanakan pengelolaan BUMDesa, Mengembangkan BUMDesa dengan memberdayakan sumber daya dan potensi desa, Membangun kemitraan dengan lembaga desa lain, Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran tahunan bersama pemerintah desa. | Menurut Afandi dalam N. Nurjaya (2021): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Kreatifitas</li> </ol>   | Skala likert 5 point |

Sumber : Holton dalam Sunarto, (2020), (Khurotin dalam Umam dan Atho'illah, (2021),Maulid, (2022), dan Afandi dalam N. Nurjaya (2021)

## **BAB 4**

### **GAMBARAN BUMDESA DI KECAMATAN BENGKALIS**

#### **4.1 Profil BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya**

##### **4.1.1 Sejarah Pendirian BUMDesa**

Berdirinya BUMDesa Kuala Alam yang dibentuk melalui musyawarah desa pada tanggal 17 November 2015, tentang pembentukan BUMDesa Kuala alam melalui perdes no 3 tahun 2015 dengan maksud BUMDesa kuala alam sebagai sarana untuk meningkatkan taraf ekonomi masyarakat desa kuala alam, penanggulangan kemiskinan, memberi pemasukan untuk Pades, membuka lapangan kerja bagi masyarakat. BUMDesa kuala alam baru. Kemudian membentuk unit usaha pada tahun 2018 1 unit yakni unit perkebunan dan menjalankan usahanya pada tahun 2019, pada tahun 2019 dilemburkan usaha simpan pinjam bathin alam ke BUMDesa untuk menjadi unit usaha, kemudian ditahun 2020 BUMDesa membentuk 2 unit usaha lagi yakni unit perdagangan kuala sejahtera dan unit pengolahan kuala karya (Zulkifli, 2023).

##### **4.1.2 Visi dan Misi BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya**

Adapun visi dan misi yang diterapkan pada BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya adalah sebagai berikut :

1. Visi

Terwujudnya desa kuala alam yang sejahteraan dan damai serta meningkatkan taraf hidup masyarakat lebih baik.

2. Misi

- a. Mengali sumber potensi yang ada didesa sebagai usaha diunit bumdes.
- b. Menciptakan lapangan pekerjaan bagi pemuda putus sekolah dan masyarakat yang kehilangan pekerjaan ditingkat desa.
- c. Memberikan bantuan modal Usaha bagi kelompok usaha

- d. Mengoptimalkan unit-unit usaha yang di bentuk agar produktif dan menghasilkan.

#### 4.1.3 Unit Usaha BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya

Berdasarkan informasi yang terupdate pada website BUMDesa Kuala Alam unit usaha yang ada pada BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya adalah sebagai berikut :

1. Unit Usaha Perdagangan dan Jasa Kuala Sejahtera

Tujuan dari pendirian unit usaha tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Unit perdagangan menjadi pemasar dari unit perkebunan dan unit pengolahan
- b. Sebagai toko untuk memasarkan produk umkm
- c. Memfasilitasi usaha ekonomi produktif masyarakat untuk dijadikan Mitra BUMDesa
- d. Membeli dan memasarkan produk yang dihasilkan masyarakat setelah dilakukan survei dan kelayakan oleh BUMDesa akan dibeli secara *cash* kontan oleh unit perdagangan.

2. Unit Usaha Perkebunan Kuala Makmur

Tujuan dari pendirian unit usaha tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Manfaatkan lahan-lahan kosong atau tidur yang menjadi potensi desa kuala alam
- b. Dengan mengelola lahan-lahan Tidur Milik masyarakat yang terbiarkan akan dapat memberikan dampak kebakaran hutan diwilayah desa ini
- c. Persediaan komoditi bahan baku untuk produk unggulan desa
- d. Ketersediaan ketahanan pangan

3. Unit Usaha Pengolahan Kuala Karya

Tujuan dari pendirian unit usaha tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Membentuk pokmas-pokmas baru dalam menjalankan usaha sesuai bidang keahlian warga masing-masing.
- b. Memproduksi olahan makanan yang dimiliki desa dan keinginan pasar, produk olahan oleh unit pengolahan ini bekerjasama antara unit

perkebunan dan unit perikanan sebagai penyedia bahan baku dan unit perdagangan sebagai pemasar.

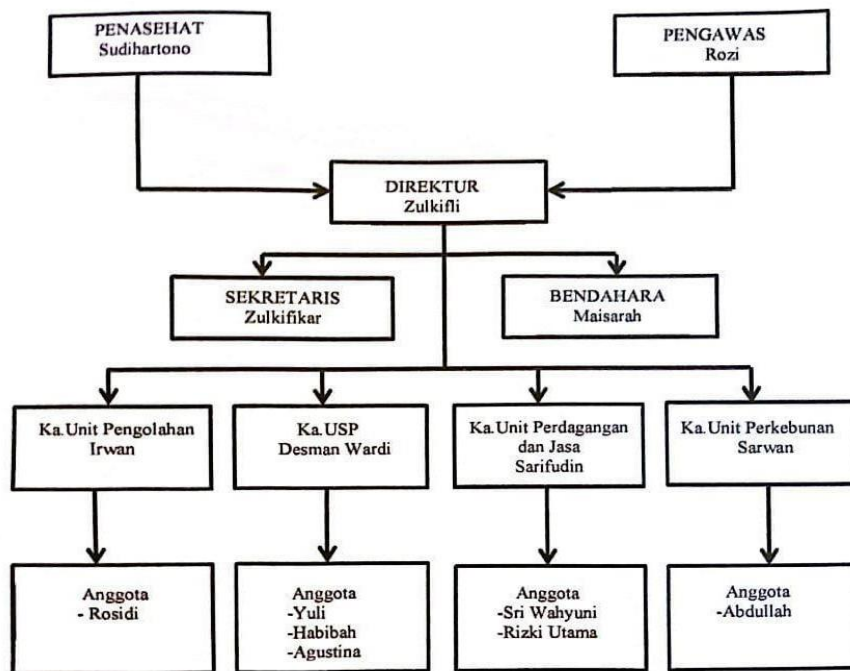
4. Unit Usaha Simpan Pinjam (USP)

Tujuan dari pendirian unit usaha tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Membantu masyarakat pelaku usaha di desa untuk mendapatkan modal usaha.

4.1.4 Struktur Organisasi BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya

Adapun struktur organisasi dari BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

*Sumber : BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya (2024)*

**4.2 Profil BUMDesa Bathin Alam**

4.2.1 Sejarah Pendirian BUMDesa

Seperti yang dikatakan oleh direktur BUMDesa Bathin Alam, Afrizal (2023), Desa Sungai Alam merupakan desa yang berada di Kecamatan Bengkalis.

Desa ini memiliki BUMDesa yang didirikan pada tahun 2019 silam dengan musyawarah besar bersama masyarakat. Dalam perkembangan BUMDesa tahun 2019 hingga sekarang, sudah melaksanakan beberapa kegiatan. Salah satunya, pemberdayaan masyarakat. BUMDesa Bathin Alam ini dimana dikelola oleh 13 orang termasuk penasehat. BUMDesa sungai alam terdiri dari beberapa unit usaha yang aktif, yang pertama unit simpan pinjam (USP), unit tenda, dan yang terakhir unit jaringan internet. Namun, BUMDesa di desa ini juga ada unit perdagangan, tetapi sudah vacum dimana yang dikelola oleh pengurus lama. Terdapat unit pertanian di BUMDes Bathin Alam ini, tetapi masih dalam menyusun strategi ataupun rencana untuk dijalankan.

#### 4.2.2 Visi dan Misi BUMDesa Bathin Alam

Adapun visi dan misi yang diterapkan pada BUMDesa Bathin Alam adalah sebagai berikut :

1. Visi

Menjadi BUMDes Bathin Alam yang sehat, berkembang dan terpercaya, yang mampu melayani anggota masyarakat Sungai Alam mencapai kehidupan yang penuh kreativitas, kemandirian dan kesejahteraan. Dengan motto “BERSAMA MEMBANGUN DESA”.

2. Misi

a. Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Desa dan Pendapatan Asli Desa (PADes) melalui kegiatan usaha BUMDes Bathin Alam

b. Meningkatkan Kerja Sama antar Lembaga Pemerintah Desa, Tokoh Masyarakat dan Pengusaha untuk menggerakkan BUMDes Bathin Alam

c. Memberikan motivasi pada anggota atau masyarakat agar dapat menyimpan di Unit Simpan Pinjam (USP) Desa Sungai Alam

d. Membuat Kajian & Survei secara langsung tentang Unit Usaha BUMDes Bathin Alam yang dijalankan kedepannya

e. Membangun Unit Usaha yang berpotensi di desa Sungai Alam

f. Mendorong Usaha Kecil Kreatif dan Usaha Rumah Tangga untuk

- berkembang dengan dukungan pembiayaan modal kerja dan akses pasar
- g. Membuat Pelaporan Keuangan BUMDes secara berkala dengan Pemerintah Desa dan Masyarakat
  - h. Membangun Mitra Kerja yang baik dan solid dalam mengembangkan Ekonomi Desa
  - i. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat;
  - j. Menggali potensi-potensi didesa yang belum dikelola

#### 4.2.3 Unit Usaha BUMDesa Bathin Alam

Berdasarkan hasil wawancara lapangan yang dilakukan oleh penulis terhadap direktur BUMDesa Bathin Alam terdapat beberapa unit usaha yang sedang berjalan aktif di BUMDesa tersebut, diantaranya seperti : unit simpan pinjam (USP), unit penyewaan tenda, dan yang terakhir usaha jasa pelayanan jaringan internet. Namun, BUMDesa di desa ini juga ada unit perdagangan, tetapi sudah vacum dimana yang dikelola oleh pengurus lama. Terdapat unit pertanian di BUMDesa desa Bathin Alam ini, tetapi masih dalam menyusun strategi ataupun rencana untuk dijalankan.

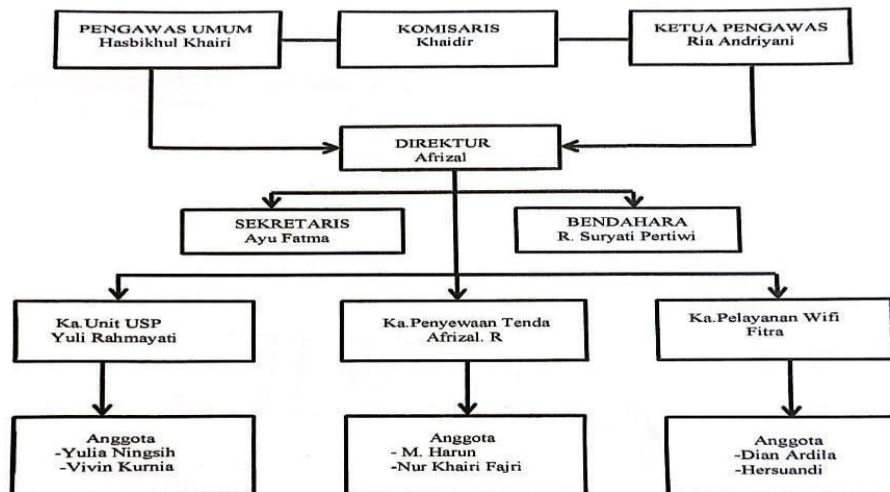
Dalam prospek usaha yang sudah dipaparkan mempunyai peluang dan potensi usaha yang cukup menjanjikan diantaranya usaha Produksi Rumahan berupa produksi roti bakar, kue kering, frozen food, minuman dalam kemasan dan kerajinan tangan. Dari produk yang dihasilkan akan menambah omset pelaku produksi rumahan dan akan dikenal banyak orang, melalui Pemberdayaan Masyarakat dari BUMDesa pelaku UMKM khususnya didesa Sungai Alam akan dibantu melalui pembekalan materi dan bimbingan, BUMDesa juga akan ikut serta mempromosikan produk UMKM desa sungai alam. Tidak hanya dari produksi rumahan melalui Produksi Air Mineral, Internet (WIFI) dan Sembako Murah juga akan mendapatkan omset yang menjanjikan, tentunya setiap unit usaha yang akan dibuat maupun dikembangkan akan melalui proses seleksi lapangan dan memperhatikan faktor-faktor pendukung dan penghambat sehingga dapat diprediksikan kemungkinan peluang menguntungkan atau merugikan.



#### 4.2.4 Struktur Organisasi BUMDesa Bathin Alam

Adapun struktur organisasi BUMDesa Bathin Alam adalah sebagai berikut

:



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi BUMDesa Bathin Alam**

*Sumber : BUMDesa Bathin Alam (2024)*

### 4.3 Profil BUMDesa Air Putih Jaya

#### 4.3.1 Sejarah Pendirian BUMDesa

Direktur BUMDesa Air Putih Jaya, Marlinton (2023), BUMDesa Air Putih Jaya sudah berdiri dengan aturan kementerian pada tahun 2019 lewat dari recruitmen pemilihan oleh pemerintah desa. BUMDesa Air Putih Jaya ini dari tahun 2019 hingga sekarang sudah melaksanakan bermacam-macam kegiatan, salah satunya pemberdayaan masyarakat tahun 2019. BUMDesa Air Putih Jaya telah membentuk tiga unit, yang pertama unit simpan pinjam (USP) dari pemerintah kabupaten, yang kedua unit perdagangan (UP) yaitu menaungi kegiatan perdagangan baik segi pangan dan juga segi sandang, yang ketiga unit perdagangan usaha batu bata baraqah (*supliyer* batu bata). Dalam mengikuti pelatihan, para narasumbernya kurang memenuhi kriteia yang dibutuhkan pengelola BUMDesa untuk saat ini. Ini menjadi tolak ukur dari setiap pelatihan yang pernah diikuti dan terjun kelapangan tersebut. Baik itu dari segi peningkatan

kinerja sistem pengelola USP dan juga sistem pengembangan kemasan produk BUMDesa itu sendiri.

#### 4.3.2 Visi dan Misi BUMDesa Air Putih Jaya

Adapun visi dan misi dari BUMDesa Air Putih Jaya adalah sebagai berikut :

##### 1. Visi

Menjadikan BUMDesa Air Putih Jaya sebagai perusahaan yang sehat dan memiliki kredibilitas tinggi dengan dukungan modal, sumber daya manusia dan budaya perusahaan yang kokoh.

##### 2. Misi

Melakukan optimalisasi sumber daya yang dimiliki agar untuk memberikan kepuasan kepada semua elemen masyarakat.

#### 4.3.3 Unit Usaha BUMDesa Air Putih Jaya

Adapun unit usaha dari BUMDesa Air Putih Jaya adalah sebagai berikut :

##### 1. Unit Simpan Pinjam

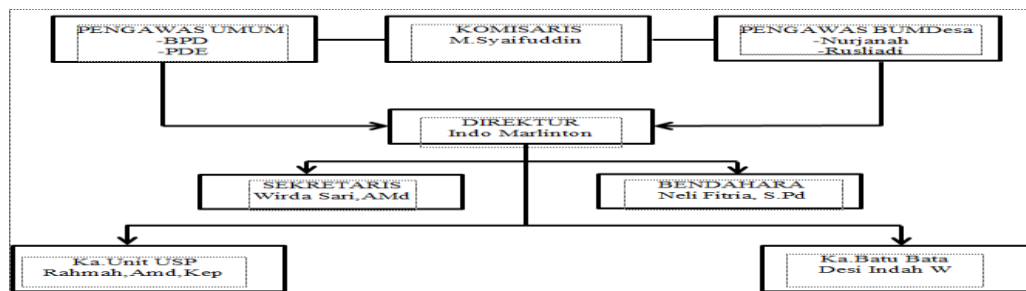
Tujuan dari pendirian unit usaha tersebut adalah untuk membantu masyarakat pelaku usaha di desa untuk mendapatkan modal usaha.

##### 2. Unit Batu Bata

##### 3. Unit Usaha Foto Kopi

#### 4.3.4 Struktur Organisasi BUMDesa Air Putih Jaya

Adapun struktur organisasi BUMDesa Air Putih Jaya adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.3 Struktur Organisasi**

Sumber : BUMDesa Air Putih Jaya (2024)

## **BAB 5**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Karakteristik atau Profil Responden Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BUMDesa yang pernah mengikuti pelatihan-pelatihan dalam arti pengembangan diri yang diadakan oleh instansi lain untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis. Pengumpulan data yang dilakukan untuk memperjelas pemahaman hasil penelitian dari variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 42 responden dari 42 pengelola BUMDesa yang pernah atau aktif dalam mengikuti pelatihan untuk pengembangan mindset pengelola BUMDesa sebagai sumber informasi sesuai dengan kuesioner yang dibuat untuk penelitian ini. Penyajian data ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik mereka selaku responden yang terpilih dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, lokasi kerja dan lama bekerja. Berikut ini akan terlihat karakteristik atau ptofil responden dalam penelitian skripsi ini.

##### **5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian ini, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>No</b>     | <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1             | Laki-Laki            | 23                    | 54,8 %                |
| 2             | Perempuan            | 19                    | 45,2 %                |
| <b>Jumlah</b> |                      | <b>42</b>             | <b>100 %</b>          |

*Sumber : Data Olahan 2024*

Dari data Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa responden jenis kelamin perempuan, yaitu 19 responden atau dalam bilangan persen 45,2 %, sedangkan

jumlah responden jenis laki-laki, yaitu 23 responden atau dalam bilangan persen 54,8 %. Hal ini berarti bahwa mayoritas pengelola BUMDesa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dikarenakan lebih banyaknya unit kerja di lapangan dari pada di kantor BUMDesa yang mengharuskan kekuatan fisik.

### 5.1.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel

5.2 berikut ini :

**Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No            | Usia | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|------|----------------|----------------|
| 1             | 21   | 1              | 2,4%           |
| 2             | 24   | 1              | 2,4%           |
| 3             | 25   | 5              | 11,9%          |
| 4             | 26   | 12             | 28,6%          |
| 5             | 27   | 7              | 16,7%          |
| 6             | 28   | 3              | 7,1%           |
| 7             | 29   | 6              | 14,3%          |
| 8             | 31   | 2              | 4,8%           |
| 9             | 32   | 1              | 2,4%           |
| 10            | 34   | 1              | 2,4%           |
| 11            | 43   | 1              | 2,4%           |
| 12            | 46   | 1              | 2,4%           |
| 13            | 52   | 1              | 2,4%           |
| <b>Jumlah</b> |      | <b>42</b>      | <b>100,0 %</b> |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa dari 42 responden yang mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri sebagian besar didominasi oleh responden dengan usia 26 tahun yang berjumlah sebanyak 12 responden atau dalam bilangan persen, yaitu 28,6 %. Artinya sebagian besar responden didominasi oleh responden dengan usia 26 tahun dibandingkan dengan usia lainnya dikarenakan di era yang saat ini membutuhkan pola pikir yang dewasa dan matang untuk berlangsungnya suatu pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.

### 5.1.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Untuk melihat pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Penelitian Terakhir**

| No            | Pendidikan  | Jumlah (Orang ) | Persentase (%) |
|---------------|-------------|-----------------|----------------|
| 1             | Diploma III | 13              | 31,0%          |
| 2             | MA          | 1               | 2,4%           |
| 3             | S1          | 25              | 59,5%          |
| 4             | SLTA        | 1               | 2,4%           |
| 5             | SMA         | 2               | 4,7%           |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>42</b>       | <b>100,0%</b>  |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat S1 memiliki jumlah responden yang lebih banyak, yaitu 25 responden atau dalam bilangan persen 59,5%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma III memiliki responden berjumlah 13 responden atau dalam bilangan persen 31,0%, responden dengan tingkat pendidikan MA memiliki responden berjumlah 1 responden atau dalam bilangan persen 2,4%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA memiliki responden berjumlah 1 responden atau dalam bilangan persen 2,4%, dan responden dengan tingkat pendidikan SMA memiliki responden berjumlah 2 responden atau dalam bilangan persen 4,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan terakhir S1 memiliki responden yang paling banyak dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwasanya tingkat pendidikan S1 saat ini adalah tingkat minimal dalam melamar pekerjaan.

#### 5.1.4 Karakteristik responden berdasarkan jabatan di BUMDesa

Untuk melihat responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut ini :

**Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Di BUMDesa**

| No | Jabatan                     | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|-----------------------------|----------------|----------------|
| 1  | Anggota USP                 | 1              | 2,4%           |
| 2  | Anggota Unit Pelayanan Wifi | 1              | 2,4%           |
| 3  | Anggota Unit Pengolahan     | 1              | 2,4%           |
| 4  | Anggota Unit Perdagangan    | 2              | 4,8%           |
| 5  | Anggota Unit Perekebunan    | 2              | 4,8%           |
| 6  | Anggota USP                 | 2              | 4,8%           |
| 7  | Bendahara                   | 4              | 9,5%           |
| 8  | Bendahara Umum              | 1              | 2,4%           |
| 9  | Bendahara Unit Wifi         | 1              | 2,4%           |
| 10 | Direktur                    | 1              | 2,4%           |
| 11 | Direktur BUMDesa            | 1              | 2,4%           |
| 12 | Ka.Unit USP                 | 1              | 2,4%           |
| 13 | Ka.Unit Batu Bata           | 1              | 2,4%           |

| No            | Jabatan                        | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| 14            | Ka.Unit Perkebunan             | 1              | 2,4%           |
| 15            | Ka.Unit Rumah Pangan Kita      | 1              | 2,4%           |
| 16            | Ka.USP                         | 2              | 4,8%           |
| 17            | Ketua Pengawas                 | 1              | 2,4%           |
| 18            | Ketua Unit                     | 1              | 2,4%           |
| 19            | Ketua Unit Prdagangan & Jasa   | 1              | 2,4%           |
| 20            | Ketua Unit Usaha Simpan Pinjam | 1              | 2,4%           |
| 21            | Komisaris                      | 2              | 4,8%           |
| 22            | Penasehat                      | 1              | 2,4%           |
| 23            | Pengawas                       | 4              | 9,5%           |
| 24            | Pengawas Umum                  | 1              | 2,4%           |
| 25            | Sak                            | 1              | 2,4%           |
| 26            | Sekretaris Umum                | 1              | 2,4%           |
| 27            | Sekretaris                     | 2              | 4,8%           |
| 28            | Staff Kasir                    | 1              | 2,4%           |
| 29            | Staff TU                       | 1              | 2,4%           |
| 30            | Tu USP Awang Mahmuda Mandiri   | 1              | 2,4%           |
| <b>Jumlah</b> |                                | <b>42</b>      | <b>100,0%</b>  |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa responden yang berstatus bendahara dan pengawas dari ketiga BUMDesa memiliki jumlah responden paling banyak, yaitu 4 responden atau dalam bilangan persen 9,5%, responden yang berstatus anggota USP memiliki jumlah responden sebanyak 3 responden atau dalam bilangan persen 7,2%, responden yang berstatus anggota unit pelayanan wifi memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang berstatus anggota unit perdagangan memiliki jumlah responden 2 atau dalam bilangan persen 4,8%, responden yang berstatus anggota unit perkebunan adalah sebanyak 2 responden atau dalam bilangan persen 4,8%, responden yang berstatus bendahara umum memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang berstatus bendahara unit wifi memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang berstatus direktur memiliki jumlah responden 2 atau dalam bilangan persen 4,8%, responden yang berstatus Ka.Unit batu bata berjumlah 1 responden atau dalam bilangan persen adalah 2,4%, responden yang memiliki status Ka. Unit perkebunan adalah sebanyak 1 responden atau dalam bilangan persen adalah 2,4%, responden yang memiliki status Ka. Rumah pangan kita adalah sebanyak 1 responden atau dalam bilangan persen adalah 2,4%, responden yang berstatus Ka.Unit USP memiliki jumlah responden 3 atau dalam bilangan persen 7,2%, responden yang berstatus ketua

pengawas memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang berstatus ketua unit memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang berstatus Ka.Unit perdagangan dan jasa memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang berstatus komisaris memiliki jumlah responden 2 atau dalam bilangan persen 4,8%, responden yang berstatus pengawas memiliki jumlah responden 4 atau dalam bilangan persen 9,5%, responden yang berstatus pengawas umum memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4, responden yang berstatus sekretaris umum memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 4,3%, responden yang berstatus sekretaris memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang berstatus sekretaris berjumlah 2 responden atau dalam bilangan persen 4,8%, responden yang berstatus staff kasir memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang berstatus staff TU memiliki jumlah responden 1 atau dalam bilangan persen 2,4%, responden yang memiliki status TU USP awang mahmuda berjumlah 1 responden atau dalam bilangan persen adalah 4,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa status pekerjaan dari masing-masing pengelola BUMDesa dalam penelitian ini yang paling tinggi adalah bendahara dan pengawas yaitu dalam bilangan persen 9,5%, dikarenakan pengawas dan bendahara sangat diperlukan untuk berlangsungnya pekerjaan pengelola BUMDesa, sehingga nantinya pekerjaan yang dikerjakan oleh pengelola BUMDesa bisa terstruktur dengan baik, dan dibutuhkannya bendahara untuk mengelola dana masuk dan keluar dengan baik, sehingga nantinya pengelolaan keuangan bisa teratur.

#### 5.1.5 Karakteristik responden berdasarkan lokasi kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lokasi kerja mereka dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut ini :

**Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Kerja**

| No            | Lokasi Kerja           | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|------------------------|----------------|----------------|
| 1             | Air Putih Jaya         | 13             | 31,0%          |
| 2             | Bathin Alam            | 13             | 31,0%          |
| 3             | Kuala Alam Bandar Jaya | 16             | 38,1%          |
| <b>Jumlah</b> |                        | <b>42</b>      | <b>100,0%</b>  |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.5 lokasi kerja responden yang paling banyak adalah 16 responden di BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya atau dalam bilangan persen 38,1%, lokasi kerja responden di BUMDesa Air Putih Jaya memiliki responden berjumlah 13 responden atau dalam bilangan persen 31,0%, sedangkan untuk lokasi kerja di BUMDesa Bathin Alam memiliki responden 13 responden atau dalam bentuk bilangan persen 31,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lokasi kerja pengelola BUMDesa paling banyak yang menjadi responden adalah pengelola BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, dikarenakan jumlah pengelola BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya yang paling banyak yaitu 16 orang pengelola dibandingkan dengan pengelola BUMDesa Air Putih Jaya dan BUMDesa Bathin Alam.

#### 5.1.6 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut ini.

**Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No            | Lama Bekerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|--------------|----------------|----------------|
| 1             | ± 1 Tahun    | 1              | 2,4%           |
| 2             | 2 Tahun      | 7              | 16,7%          |
| 3             | 3 Tahun      | 16             | 38,1%          |
| 4             | 4 Tahun      | 10             | 23,8%          |
| 5             | 5 Tahun      | 3              | 7,1%           |
| 6             | 7 Tahun      | 3              | 7,2%           |
| 7             | 9 Tahun      | 2              | 4,8%           |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>42</b>      | <b>100,0%</b>  |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.6 responden yang bekerja di BUMDesa dengan lama bekerja rata-rata 3 tahun dengan jumlah responden sebanyak 9 responden atau dalam bentuk persen 38,1%, responden yang lama bekerjanya kurang lebih 1 tahun sebanyak 1 responden atau dalam bentuk persen 2,4%, responden yang lama bekerjanya 2 tahun sebanyak 7 responden atau dalam bentuk persen 16,7%, responden yang lama bekerjanya 4 tahun sebanyak 10 responden atau dalam bentuk persen 23,8%, responden yang lama bekerjanya 5 tahun sebanyak 3 responden atau dalam bentuk persen 7,1%, responden yang lama bekerjanya 7 tahun sebanyak 3 responden atau dalam bentuk persen 7,2%, responden yang lama bekerjanya 9 tahun sebanyak 2 responden atau dalam bentuk persen 4,8%.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja responden dalam mengelola BUMDesa rata-rata 3 tahun dari ketiga BUMDesa yang di Kecamatan Bengkalis, dikarenakan pengelola yang lama banyak yang pensiun, maka dari itu digantikan dengan pengelola yang lebih muda yang bisa menggantikan posisi pengelola yang lama, tetapi tetap menjalankan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

## 5.2 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada bagian ini, akan disajikan data yang diperoleh dari sejumlah kuesioner atas variabel pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis, dapat dilihat pada tabel berikut :

### 5.2.1 Prestasi yang dimiliki karyawan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Melalui pelatihan, saya memiliki prestasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja”, dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut ini :

**Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : Melalui pelatihan, saya memiliki prestasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 26                 | 61,9%          |
| 2             | Setuju              | 13                 | 31,0%          |
| 3             | Netral              | 3                  | 7,1%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.7 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 26 responden atau dalam bilangan persen 61,9%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 13 orang responden atau dalam bilangan persen 31,0%, responden yang menanggapi netral sebanyak 3 responden atau dalam bilangan persen 7,1%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah yang menanggapi sangat setuju yaitu sebanyak 16 responden, mereka

menanggapi sangat setuju mengenai pernyataan prestasi yang dimiliki karyawan “melalui pelatihan, saya memiliki prestasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja”, karena adanya kesadaran pengelola BUMDesa itu sendiri melalui keikutsertaan dalam pengembangan diri dapat memperoleh wawasan baru dan meningkatkan *value* dari dalam diri.

### 5.2.2 Kedisiplinan Karyawan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “sebagai pengelola BUMDesa, saya harus menerapkan sifat disiplin dengan baik”, dapat dilihat dari Tabel 5.8 berikut ini :

**Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : Sebagai pengelola BUMDesa, sayaharus menerapkan sifat disiplin dengan baik.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 27                 | 64,3%          |
| 2             | Setuju              | 13                 | 31,0%          |
| 3             | Netral              | 2                  | 4,8%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.8 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 27 responden atau dalam bilangan persen 64,3%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 13 orang responden atau dalam bilangan persen 31,0%, responden yang menanggapi netral berjumlah 2 orang atau dalam bilangan persen 4,8%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai pernyataan kedisiplinan karyawan “Sebagai pengelola BUMDesa, saya harus menerapkan sifat disiplin dengan baik.” Hal ini tentunya membuat kesadaran dalam diri sendiri untuk selalu disiplin dalam bekerja, karena dengan disiplin membuat suatu pekerjaan menghasilkan hasil kerja yang baik.

### 5.2.3 Tingkat Kerusakan Hasil Produksi

Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya selalu meminimalisir hasil kerusakan produksi masyarakat”, dapat dilihat dari Tabel 5.9 berikut ini :

**Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : saya selalu meminimalisir hasil kerusakan produksi masyarakat.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 15                 | 35,7%          |
| 2             | Setuju              | 24                 | 57,1%          |
| 3             | Netral              | 3                  | 7,1%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.9 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 15 orang responden atau dalam bilangan persen 35,7%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 24 orang responden atau dalam bilangan persen 57,1%, responden yang menanggapi netral berjumlah 3 responden atau dalam bilangan persen 7,1%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah setuju, mereka menanggapi setuju mengenai pernyataan tingkat kerusakan hasil produksi “saya selalu meminimalisir hasil kerusakan produksi masyarakat.” Karena dengan melatih diri dengan ikut pengembangan diri untuk menambah wawasan bisa meminimalisir kerusakan produksi dapat mengurangi tingkat kerusakan hasil produksi masyarakat.

#### 5.2.4 Peralatan dan Mesin-Mesin

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengikuti pelatihan yang ada untuk pengembangan SDM guna mengupdate kemampuan dalam menggunakan mesin-mesin dan peralatan yang digunakan kantor BUMDesa”, dapat dilihat dari Tabel 5.10 berikut ini :

**Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : saya selalu meminimalisir hasil kerusakan produksi masyarakat.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 23                 | 54,8%          |
| 2             | Setuju              | 19                 | 45,2%          |
| 3             | Netral              | 0                  | 0%             |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.10 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 23 orang responden atau dalam bilangan persen 54,8%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 19 orang responden atau dalam bilangan persen

45,2%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai pernyataan Peralatan dan Mesin-Mesin “Saya mengikuti pelatihan yang ada untuk pengembangan SDM guna mengupdate kemampuan dalam menggunakan mesin-mesin dan peralatan yang digunakan kantor BUMDesa”, karena dengan mengikuti pengembangan diri dapat mengupdate dan menambah pengetahuan mengenai peralatan dan mesin-mesin yang akan digunakan dalam bekerja.

### 5.2.5 Absensi Karyawan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Untuk kemajuan BUMDesa, saya sebagai pengelola selalu hadir dan aktif sesuai aturan jam kerja di BUMDesa”, dapat dilihat dari Tabel 5.11 berikut ini :

**Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “untuk kemajuan BUMDesa, saya sebagai pengelola selalu hadir dan aktif sesuai aturan jam kerja di BUMDesa”.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 23                 | 54,8%          |
| 2             | Setuju              | 17                 | 40,5%          |
| 3             | Netral              | 2                  | 4,8%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.11 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 23 orang responden atau dalam bilangan persen 54,8%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 17 orang responden atau dalam bilangan persen 40,5%, responden yang menanggapi netral berjumlah 2 orang atau dalam persen 4,8%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai absensi karyawan “untuk kemajuan BUMDesa, saya sebagai pengelola selalu hadir dan aktif sesuai aturan jam kerja BUMDesa”, dikarenakan karyawan yang selalu hadir dalam pekerjaan membuat adanya kemajuan dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 5.2.6 Tenaga dan Waktu

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya bertanggungjawab dan mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan tenaga.”, dapat dilihat dari Tabel 5.12 berikut ini :

**Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “saya bertanggungjawab dan mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan tenaga.”.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 22                 | 52,4%          |
| 2             | Setuju              | 19                 | 45,2%          |
| 3             | Netral              | 1                  | 2,4%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.12 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 22 orang responden atau dalam bilangan persen 52,4%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 19 orang responden atau dalam bilangan persen 45,2%, responden yang menanggapi netral berjumlah 1 orang atau dalam bilangan persen 2,4%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai tenaga dan waktu “saya bertanggungjawab dan mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan tenaga”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran dalam diri mereka masing-masing untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan guna mempercepat selesainya suatu pekerjaan.

#### 5.2.7 Tingkat Upah Insentif Karyawan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif”, dapat dilihat dari Tabel 5.13 berikut ini :

**Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif.”.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 20                 | 47,6%          |
| 2             | Setuju              | 20                 | 47,6%          |
| 3             | Netral              | 2                  | 4,8%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.13 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 20 orang responden atau dalam bilangan persen 47,6%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 20 orang responden atau dalam bilangan persen

47,6%, responden yang menanggapi netral berjumlah 2 responden atau dalam bilangan persen 4,8%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju dan setuju, mereka menanggapi sangat setuju dan setuju mengenai tingkat upah insentif karyawan “saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif”, karena dengan adanya insentif tentunya akan membuat seseorang terdorong untuk terus bekerja dengan baik, karena insentif adalah sesuatu yang bisa membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu, terlebih lagi tentang menyelesaikan pekerjaan.

### 5.2.8 Tingkat Kerjasama Karyawan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Sebagai pengelola BUMDesa, saya harus mampu membangun kerja dan keakraban dengan rekan kerja agar membina kerjasama yang baik”, dapat dilihat dari Tabel 5.14 berikut :

**Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Sebagai pengelola BUMDesa, saya harus mampu membangun kerja dan keakraban dengan rekan kerja agar membina kerjasama yang baik.”.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 24                 | 57,1%          |
| 2             | Setuju              | 17                 | 40,5%          |
| 3             | Netral              | 1                  | 2,4%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.14 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 24 orang responden atau dalam bilangan persen 57,1%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 17 orang responden atau dalam bilangan persen 40,5%, responden yang menanggapi netral berjumlah 1 orang atau dalam bilangan persen 2,4%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju dan setuju mengenai tingkat kerjasama karyawan “Sebagai pengelola BUMDesa, saya harus mampu membangun kerja dan keakraban dengan rekan kerja agar membina kerjasama yang baik”, hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa selalu bekerjasama dan menjaga keakraban dalam suatu ruang lingkup kerja mereka untuk terjalinnya hubungan kerja yang sehat.

### 5.2.9 Prakarsa Karyawan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Sebagai pengelola BUMDesa, saya kerap melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh Direktur BUMDesa”, dapat dilihat dari Tabel 5.15 berikut ini :

**Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Sebagai pengelola BUMDesa, saya kerap melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh Direktur BUMDesa**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 21                 | 50,0%          |
| 2             | Setuju              | 19                 | 45,2%          |
| 3             | Netral              | 2                  | 4,8%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.15 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 21 orang responden atau dalam bilangan persen 50,0%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 19 orang responden atau dalam bilangan persen 45,2%, responden yang menanggapi netral berjumlah 2 responden atau dalam bilangan persen 4,8%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah menanggapi sangat setuju mengenai prakarsa karyawan “Sebagai pengelola BUMDesa, saya kerap melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh Direktur BUMDesa”, hal ini menunjukkan bahwa dengan mengikuti pengembangan diri membuat pengelola BUMDesa memiliki inisiatif sendiri dalam pekerjaan yang mereka hendak kerjakan.

### 5.2.10 Kepemimpinan dan keputusan manajemen

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin saya selalu membangun semangat kerja dan mengkomunikasikan dari setiap pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja BUMDesa.”, dapat dilihat dari Tabel 5.16 berikut ini :

**Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Pemimpin saya selalu membangun semangat kerja dan mengkomunikasikan dari setiap pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja BUMDesa”.**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 23                 | 54,8%          |
| 2             | Setuju              | 18                 | 42,9%          |
| 3             | Netral              | 1                  | 2,4%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.16 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 23 orang responden atau dalam bilangan persen 54,8%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 18 orang responden atau dalam bilangan persen 42,9%, responden yang menanggapi netral berjumlah 1 responden atau dalam bilangan persen 2,4%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai Kepemimpinan dan keputusan manajemen “Pemimpin saya selalu membangun semangat kerja dan mengkomunikasikan dari setiap pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja BUMDesa”, hal ini menunjukkan bahwasanya dalam setiap pengambilan keputusan selalu dikomunikasikan dengan seksama guna untuk membangun semangat kerja.

#### 5.2.11 Tingkat Kecelakaan yang terjadi pada karyawan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Kantor BUMDesa menyediakan P3K dan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada seluruh pengelola”, dapat dilihat dari Tabel 5.17 berikut ini :

**Tabel 5.17** Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Kantor BUMDesa menyediakan P3K dan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada seluruh pengelola.”

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 17                 | 40,5%          |
| 2             | Setuju              | 22                 | 52,4%          |
| 3             | Netral              | 3                  | 7,1%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.17 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 17 orang responden atau dalam bilangan persen 40,5%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 22 orang responden atau dalam bilangan persen 52,4%, responden yang menanggapi netral berjumlah 3 responden atau dalam bilangan persen 7,1%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah memberi tanggapan setuju, mereka menanggapi setuju mengenai tingkat kecelakaan yang terjadi pada karyawan, hal ini menunjukkan bahwasanya dalam setiap instansi selalu siaga dalam menjaga keselamatan bagi pekerja.



## 5.2.12 Kesimpulan Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun hasil analisis deskriptif mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 5.18

**Tabel 5.18 Rangkuman Deskriptif Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia**

| Indikator Pengembangan SDM                    |      | Distribusi Frekuensi |        |        |         |          | Total | Mean | Ket |
|---|------|----------------------|--------|--------|---------|----------|-------|------|-----|
|   |      | SS<br>5              | S<br>4 | N<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 |       |      |     |
| Prestasi yang dimiliki karyawan               | Frek | 26                   | 13     | 3      | 0       | 0        | 42    | 4,54 | ST  |
|   | Skor | 130                  | 52     | 9      | 0       | 0        | 191   |      |     |
| Kedisiplinan karyawan                         | Frek | 27                   | 13     | 2      | 0       | 0        | 42    | 4,59 | ST  |
|   | Skor | 135                  | 52     | 6      | 0       | 0        | 193   |      |     |
| Tingkat kerusakan hasil produksi              | Frek | 15                   | 24     | 3      | 0       | 0        | 42    | 4,28 | ST  |
|   | Skor | 75                   | 96     | 9      | 0       | 0        | 180   |      |     |
| Peralatan dan mesin-mesin                     | Frek | 23                   | 19     | 0      | 0       | 0        | 42    | 4,54 | ST  |
|   | Skor | 115                  | 76     | 0      | 0       | 0        | 191   |      |     |
| Absensi karyawan                              | Frek | 23                   | 17     | 2      | 0       | 0        | 42    | 4,50 | ST  |
|   | Skor | 115                  | 68     | 6      | 0       | 0        | 189   |      |     |
| Tenaga dan Waktu                              | Frek | 22                   | 19     | 1      | 0       | 0        | 42    | 4,50 | ST  |
|   | Skor | 110                  | 76     | 3      | 0       | 0        | 189   |      |     |
| Tingkat upah insentif Karyawan                | Frek | 20                   | 20     | 2      | 0       | 0        | 42    | 4,50 | ST  |
|   | Skor | 100                  | 80     | 9      | 0       | 0        | 189   |      |     |
| Tingkat kerjasama Karyawan                    | Frek | 24                   | 17     | 1      | 0       | 0        | 42    | 4,54 | ST  |
|   | Skor | 120                  | 68     | 3      | 0       | 0        | 191   |      |     |
| Prakarsa karyawan                             | Frek | 21                   | 19     | 2      | 0       | 0        | 42    | 4,52 | ST  |
|   | Skor | 105                  | 76     | 9      | 0       | 0        | 190   |      |     |
| Kepemimpinan dan Keputusan Manajemen          | Frek | 23                   | 18     | 1      | 0       | 0        | 42    | 4,52 | ST  |
|   | Skor | 115                  | 72     | 3      | 0       | 0        | 190   |      |     |
| Tingkat Kecelakaan yang terjadi pada karyawan | Frek | 17                   | 22     | 3      | 0       | 0        | 42    | 4,33 | ST  |
|   | Skor | 85                   | 88     | 9      | 0       | 0        | 182   |      |     |
| <b>Total</b>                                  | Frek | 224                  | 179    | 17     | 0       | 0        | 420   | 4,94 | ST  |
|   | Skor | 1120                 | 716    | 57     | 0       | 0        | 2075  |      |     |

Sumber : Data Olahan 2024

Dari Tabel 5.18 dapat dijelaskan bahwa variabel yang paling mendominasi atau kategori kelas sangat tinggi dengan skor 4,59 adalah indikator kedisiplinan karyawan dengan pernyataan “sebagai pengelola BUMDesa, saya harus menerapkan sifat disiplin dengan baik”, pernyataan ini dapat diartikan bahwa kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh besar dalam mengubah kinerja

pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis, dikarenakan kedisiplinan karyawan mampu mengubah hasil kerja yang lebih baik oleh pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis. Kategori kelas sangat tinggi kedua dengan skor 4,54 adalah indikator prestasi yang dimiliki karyawan dengan pernyataan “melalui pelatihan, saya memiliki prestasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja”, indikator peralatan dan mesin-mesin dengan pernyataan “Saya mengikuti pelatihan yang ada untuk pengembangan SDM guna mengupdate kemampuan dalam menggunakan mesin-mesin dan peralatan yang digunakan kantor BUMDesa”, indikator tingkat kerjasama karyawan dengan pernyataan “Sebagai pengelola BUMDesa, saya harus mampu membangun kerja dan keakraban dengan rekan kerja agar membina kerjasama yang baik”, pernyataan ini dapat diartikan bahwa prestasi yang dimiliki karyawan, peralatan dan mesin-mesin, tingkat kerjasama karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Kategori kelas tinggi ketiga dengan skor 4,52 adalah indikator Prkarsa karyawan dengan pernyataan “Sebagai pengelola BUMDesa, saya kerap melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh Direktur BUMDesa”, dan indikator kepemimpinan dan keputusan manajemen dengan pernyataan “Pemimpin saya selalu membangun semangat kerja dan mengkomunikasikan dari setiap pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja BUMDesa”, pernyataan ini dapat diartikan bahwa indikator Prakarsa karyawan dan indikator kepemimpinan dan keputusan manajemen sangat berpengaruh besar untuk karyawan tersebut melakukan pengembangan diri guna memperoleh kinerja yang lebih baik. Kategori kelas tinggi keempat dengan skor 4,50 adalah indikator absensi karyawan dengan pernyataan “Untuk kemajuan BUMDesa, saya sebagai pengelola selalu hadir dan aktif sesuai aturan jam kerja di BUMDesa”, indikator tenaga dan waktu dengan pernyataan “Saya bertanggungjawab dan mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan tenaga”, indikator tingkat upah insentif karyawan dengan pernyataan “saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif”, pernyataan ini dapat diartikan bahwa absensi karyawan, tenaga dan waktu, tingkat upah insentif karyawan, mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kategori kelas tinggi kelima

dengan skor 4,33 adalah indikator tingkat kecelakaan yang terjadi pada karyawan “Kantor BUMDesa menyediakan P3K dan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada seluruh pengelola”, pernyataan ini dapat diartikan bahwa BUMDesa menyediakan atau sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawannya. Kategori kelas sangat tinggi keenam dengan skor 4,28 adalah indikator kerusakan hasil produksi dengan pernyataan “saya selalu meminimalisir hasil kerusakan produksi masyarakat”, pernyataan ini dapat diartikan bahwa tingkat meminimalisir hasil produksi sangat mempengaruhi hasil kerja yang dicapai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata analisis deskriptif variabel pengembangan sumber daya manusia dengan skor mean 4,50 berada pada kategori sangat tinggi, hal ini tentunya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja kerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

### 5.3 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pengelola

Pada bagian ini, akan disajikan data yang diperoleh dari sejumlah kuesioner atas variabel kinerja pengelola terhadap pengembangan sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh variabel pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja pengelola, dapat dilihat pada tabel berikut :

#### 5.3.1 Kuantitas Hasil Kerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Sebagai pengelola, hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh BUMDesa.”, dapat dilihat dari Tabel 5.19 berikut ini :

**Tabel 5.19** Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Sebagai pengelola, hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh BUMDesa.”

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 19                 | 45,2%          |
| 2             | Setuju              | 22                 | 52,4%          |
| 3             | Netral              | 1                  | 2,4%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.19 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 19 orang responden atau dalam bilangan persen 45,2%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 22 orang responden atau dalam bilangan persen 52,4%, responden yang menanggapi netral berjumlah 1 orang atau dalam bilangan persen 2,4%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah setuju, mereka menanggapi setuju mengenai kuantitas hasil kerja “Sebagai pengelola, hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh BUMDesa. Hal ini berarti kinerja yang dimiliki pengelola BUMDesa sudah berjalan sesuai standard yang telah disepakati bersama sebelumnya.

### 5.3.2 Kualitas Hasil Kerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti”, dapat dilihat dari Tabel 5.20 berikut ini :

**Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.”**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 21                 | 50,0%          |
| 2             | Setuju              | 21                 | 50,0%          |
| 3             | Netral              | 0                  | 0%             |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.20 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 21 orang responden atau dalam bilangan persen 50,0%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 21 orang responden atau dalam bilangan persen 50,0%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang menanggapi setara antara setuju dan sangat setuju, mereka menanggapi setuju dan sangat setuju mengenai kualitas hasil kerja “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti”. Hal ini berarti hasil kerja yang diperoleh oleh pengelola BUMDesa dikerjakan dengan penuh ketelitian untuk menghasilkan kualitas kerja yang berkualitas.

### 5.3.3 Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memanfaatkan tenaga dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan”, dapat dilihat dari Tabel 5.21 berikut ini :

**Tabel 5.21** Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Saya memanfaatkan tenaga dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan”

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 22                 | 52,4%          |
| 2             | Setuju              | 20                 | 47,6%          |
| 3             | Netral              | 0                  | 0%             |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.21 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 22 orang responden atau dalam bilangan persen 52,4%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 20 orang responden atau dalam bilangan persen 47,6%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi setuju mengenai efisiensi dalam melaksanakan tugas “Saya memanfaatkan tenaga dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan.”. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa sangat memanfaatkan waktu dan tenaga untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

### 5.3.4 Inisiatif

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang telah saya lakukan”, dapat dilihat dari Tabel 5.22 berikut ini :

**Tabel 5.22** Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang telah saya lakukan”

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 22                 | 52,4%          |
| 2             | Setuju              | 20                 | 47,6%          |
| 3             | Netral              | 0                  | 0%             |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.22 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 22 orang responden atau dalam bilangan persen 52,4%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 20 orang responden atau dalam bilangan persen 47,6%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai inisiatif “Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang telah saya lakukan”. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa sangat inisiatif dalam memperbaiki setiap kesalahan dalam bekerja untuk menghasilkan hasil kerja yang baik.

### 5.3.5 Disiplin Kerja

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan setiap diberi tugas”, dapat dilihat dari Tabel 5.23 berikut ini :

**Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan setiap diberi tugas”**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 21                 | 50,0%          |
| 2             | Setuju              | 20                 | 47,6%          |
| 3             | Netral              | 1                  | 2,4%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.23 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 21 orang responden atau dalam bilangan persen 50,0%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 20 orang responden atau dalam bilangan persen 47,6%, responden yang menanggapi netral berjumlah 1 responden atau dalam bilangan persen 2,4%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai disiplin kerja “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan setiap diberi tugas”. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa sangat disiplin dan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 5.3.6 Ketelitian

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang saya telah selesai kerjakan”, dapat dilihat dari Tabel 5.24 berikut

ini :

**Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang saya telah selesai kerjakan”**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 19                 | 45,2%          |
| 2             | Setuju              | 23                 | 54,8%          |
| 3             | Netral              | 0                  | 0%             |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.24 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 19 orang responden atau dalam bilangan persen 45,2%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 23 orang responden atau dalam bilangan persen 54,8%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah setuju, mereka menanggapi setuju mengenai ketelitian “Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang saya telah selesai kerjakan”. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.

### 5.3.7 Kepemimpinan

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu memberikan masukan-masukan yang penting bagi rekan kerja yang lain untuk kemajuan BUMDesa”, dapat dilihat dari Tabel 5.25 berikut ini :

**Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Saya selalu memberikan masukan-masukan yang penting bagi rekan kerja yang lain untuk kemajuan BUMDesa”**

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 21                 | 50,0%          |
| 2             | Setuju              | 20                 | 47,6%          |
| 3             | Netral              | 1                  | 2,4%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.25 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 21 orang responden atau dalam bilangan persen 50,0%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 20 orang responden atau dalam bilangan persen 47,6%, responden yang menanggapi netral berjumlah 1 responden atau dalam

bilangan persen 2,4%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai kepemimpinan “Saya selalu memberikan masukan-masukan yang penting bagi rekan kerja yang lain untuk kemajuan BUMDesa”. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa saling membantu dalam memberi masukan-masukan yang membuat rekan kerja saling melengkapi.

### 5.3.8 Kejujuran

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki komitmen yang tinggi tentang kejujuran dalam bekerja”, dapat dilihat dari Tabel 5.26 berikut ini :

**Tabel 5.26** Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Saya memiliki komitmen yang tinggi tentang kejujuran dalam bekerja.”

| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 25                 | 59,5%          |
| 2             | Setuju              | 17                 | 40,5%          |
| 3             | Netral              | 0                  | 0%             |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.26 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 25 orang responden atau dalam bilangan persen 59,5%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 17 orang responden atau dalam bilangan persen 40,5%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai kejujuran “Saya memiliki komitmen yang tinggi tentang kejujuran dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa sangat menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja.

### 5.3.9 Kreatifitas

Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan membicarakan mengenai kendala atau masalah yang dihadapi daalam pekerjaan”, dapat dilihat dari Tabel 5.27 berikut:

**Tabel 5.27** Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan : “Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan membicarakan mengenai kendala atau masalah yang dihadapi daalam pekerjaan..”



| No            | Kategori            | Jumlah (responden) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|--------------------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 20                 | 47,6%          |
| 2             | Setuju              | 18                 | 42,9%          |
| 3             | Netral              | 4                  | 9,5%           |
| 4             | Tidak Setuju        | 0                  | 0%             |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | 0                  | 0%             |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>42</b>          | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.27 responden yang menanggapi sangat setuju berjumlah 20 orang responden atau dalam bilangan persen 47,6%, responden yang menanggapi setuju berjumlah 18 orang responden atau dalam bilangan persen 42,9%, responden yang menanggapi netral berjumlah 4 responden atau dalam bilangan persen 9,5%. Dapat disimpulkan jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju, mereka menanggapi sangat setuju mengenai kreatifitas “Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan membicarakan mengenai kendala atau masalah yang dihadapi daalam pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa sangat menjaga hubungan antar rekan kerja agar terjalin kedekatan untuk kemajuan BUMDesa itu sendiri.

### 5.3.10 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pengelola

Adapun hasil analisis deskriptif mengenai variabel kinerja pengelola dapat dilihat pada Tabel 5.28 :

**Tabel 5.28 Rangkuman Deskriptif Variabel Kinerja Pengelola**

| Indikator Kinerja Pengelola        |   |      | Distribusi Frekuensi |    |   |    |     | Total | Mean | Ket           |
|------------------------------------|---|------|----------------------|----|---|----|-----|-------|------|---------------|
|                                    |   |      | SS                   | S  | N | TS | STS |       |      |               |
|                                    |   |      | 5                    | 4  | 3 | 2  | 1   |       |      |               |
| Kuantitas Hasil Kerja              | 1 | Frek | 19                   | 22 | 1 | 0  | 0   | 42    | 4,42 | Sangat Tinggi |
|                                    |   | Skor | 95                   | 88 | 3 | 0  | 0   | 186   |      |               |
| Kualitas Hasil Kerja               | 1 | Frek | 21                   | 21 | 0 | 0  | 0   | 42    | 4,50 | Sangat Tinggi |
|                                    |   | Skor | 105                  | 84 | 0 | 0  | 0   | 189   |      |               |
| Efisiensi dalam melaksanakan tugas | 1 | Frek | 22                   | 20 | 0 | 0  | 0   | 42    | 4,52 | Sangat Tinggi |
|                                    |   | Skor | 110                  | 80 | 0 | 0  | 0   | 190   |      |               |
| Inisiatif                          | 1 | Frek | 22                   | 20 | 0 | 0  | 0   | 42    | 4,52 | Sangat Tinggi |
|                                    |   | Skor | 110                  | 80 | 0 | 0  | 0   | 190   |      |               |
| Disiplin Kerja                     | 1 | Frek | 21                   | 20 | 1 | 0  | 0   | 42    | 4,40 | Sangat Tinggi |
|                                    |   | Skor | 105                  | 80 | 3 | 0  | 0   | 185   |      |               |
| Ketelitian                         | 1 | Frek | 19                   | 23 | 0 | 0  | 0   | 42    | 4,45 | Sangat Tinggi |
|                                    |   | Skor | 95                   | 92 | 0 | 0  | 0   | 187   |      |               |
| Kepemimpinan                       | 1 | Frek | 21                   | 20 | 1 | 0  | 0   | 42    | 4,47 | Sangat Tinggi |
|                                    |   | Skor | 105                  | 80 | 3 | 0  | 0   | 188   |      |               |

| Indikator Kinerja<br>Pengelola |   |      | Distribusi Frekuensi |     |    |    |     | Total | Mean | Ket           |
|--------------------------------|---|------|----------------------|-----|----|----|-----|-------|------|---------------|
|                                |   |      | SS                   | S   | N  | TS | STS |       |      |               |
|                                |   |      | 5                    | 4   | 3  | 2  | 1   |       |      |               |
| Kejujuran                      | 1 | Frek | 25                   | 17  | 0  | 0  | 0   | 42    | 4,59 | Sangat Tinggi |
|                                |   | Skor | 125                  | 68  | 0  | 0  | 0   | 193   |      |               |
| Kreatifitas                    | 1 | Frek | 20                   | 18  | 4  | 0  | 0   | 42    | 5,33 | Sangat Tinggi |
|                                |   | Skor | 100                  | 112 | 12 | 0  | 0   | 224   |      |               |
| Total                          |   | Frek | 190                  | 181 | 7  | 0  | 0   | 378   | 4,56 | Sangat Tinggi |
|                                |   | Skor | 950                  | 764 | 13 | 0  | 0   | 1727  |      |               |

Sumber : Data Olaham 2024

Dari Tabel 5.28 dapat dijelaskan bahwa indikator yang paling mendominasi atau kategori kelas sangat tinggi dengan skor mean 5,33 adalah indikator Kreatifitas dengan pernyataan “Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan membicarakan mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.”, pernyataan ini dapat diartikan bahwa rata-rata pengelola BUMDesa sangat kreatif untuk mencari suasana kerja yang santai tapi serius dengan mengajak rekan nya makan bersama sambil membahas pekerjaan. Kategori kelas sangat tinggi kedua dengan skor 4,59 adalah indikator kejujuran dengan pernyataan “Saya memiliki komitmen yang tinggi tentang kejujuran dalam bekerja”, apabila dalam bekerja kejujuran adalah point yang paling penting, dengan adanya kejujuran dalam bekerja tentu bisa membuat alur pekerjaan yang dikerjakan dalam lingkup yang benar dan terhindar dari suatu masalah. Kategori kelas sangat tinggi ketiga dengan skor 4,52 adalah indikator efisiensi dalam melaksanakan tugas dengan pernyataan “Saya memanfaatkan tenaga dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan”, dan indikator inisiatif dengan pernyataan “Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang telah saya lakukan “, pernyataan ini dapat diartikan bahwa pengelola BUMDesa sangat menghargai tenaga terlebih lagi soal waktu guna untuk menghasilkan hasil kerja yang sesuai diharapkan dan juga berinisiatif sendiri untuk memperbaiki setiap kesalahan yang diperbuat dalam menjalankan pekerjaan. Kategori kelas sangat tinggi keempat dengan skor 4,50 adalah indikator kualitas hasil kerja dengan pernyataan “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti”, pernyataan ini sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan karna di perlukannya menyelesaikan tugas dengan teliti dan cemat. Kategori kelas sangat tinggi keenam dengan skor 4,47 adalah indikator kepemimpinan dengan pernyataan “Saya selalu memberikan

masukan-masukan yang penting bagi rekan kerja yang lain untuk kemajuan BUMDesa”. Kategori kelas sangat tinggi ketujuh dengan skor 4,45 adalah indikator ketelitian dengan pernyataan “Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang saya telah selesai kerjakan”, pernyataan ini dapat diartikan kinerja yang dimiliki pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis sangat disiplin dan tidak menunda-nunda pekerjaannya, dan juga sangat antusias meneliti atau mengevaluasi kembali pekerjaan yang sudah diselesaikan untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan memuaskan. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan skor mean terendah yaitu 4,42 terdapat pada indikator kuantitas hasil kerja dengan pernyataan “Sebagai pengelola, hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh BUMDesa”, Hasil pernyataan ini paling rendah dibanding pernyataan-pernyataan yang lain namun tetap berada pada kelas sangat tinggi. Adapun pernyataan ini dapat diartikan bahwa kinerja pengelola BUMDesa yang telah mengikuti pengembangan sumber daya atau pelatihan-pelatihan yang ada tidak semua pekerjaan yang mereka capai sudah sesuai standard yang ditetapkan oleh ketentuan BUMDesa, dan juga belum adanya pemikiran yang kreatif untuk mencari suasana pembahasan kerja yang bisa membuat daya tarik oleh rekan kerja yang lain. Sementara jumlah skor mean analisis deskriptif variabel kinerja pengelola adalah sebesar 4,56 berada pada kategori sangat tinggi, bisa diartikan bahwa variabel kinerja pengelola menunjukkan kinerja yang sangat baik dan sesuai harapan pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

#### **5.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Pada bagian sebelumnya telah disajikan data atau hasil penelitian yang diperoleh dari responden. Langkah selanjutnya adalah menguji dan menganalisis data tersebut. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, linearitas dan heteroskedosisitas, analisis korelasi sederhana, analisis regresi linier sederhana, serta uji hipotesis berupa uji t (uji parsial). Analisis data ini dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 27. Hasil pengujian analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola

BUMDesa di Kecamatan Bengkalis dapat dilihat sebagai berikut:

#### 5.4.1 Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29 Hasil Uji Validitas Variabel X**

| Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X.1             | 0,509    | 0,297   | Valid      |
| X.2             | 0,456    | 0,297   | Valid      |
| X.3             | 0,387    | 0,297   | Valid      |
| X.4             | 0,417    | 0,297   | Valid      |
| X.5             | 0,476    | 0,297   | Valid      |
| X.6             | 0,496    | 0,297   | Valid      |
| X.7             | 0,429    | 0,297   | Valid      |
| X.8             | 0,551    | 0,297   | Valid      |
| X.9             | 0,350    | 0,297   | Valid      |
| X.10            | 0,498    | 0,297   | Valid      |
| X.11            | 0,320    | 0,297   | Valid      |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.29 hasil uji validitas pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X), diketahui bahwa nilai r hitung secara keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel (0,297). Jika dilihat dari nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan valid. Maka dapat diasumsikan bahwa pernyataan pada variabel pengembangan sumber daya manusia menunjukkan valid.

#### 5.4.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Pengelola (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

| Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Y.1             | 0,575    | 0,297   | Valid      |
| Y.2             | 0,557    | 0,297   | Valid      |
| Y.3             | 0,729    | 0,297   | Valid      |
| Y.4             | 0,519    | 0,297   | Valid      |
| Y.5             | 0,649    | 0,297   | Valid      |
| Y.6             | 0,636    | 0,297   | Valid      |
| Y.7             | 0,649    | 0,297   | Valid      |
| Y.8             | 0,642    | 0,297   | Valid      |
| Y.9             | 0,609    | 0,297   | Valid      |

Sumber : Data Olahan 2024,297

Berdasarkan Tabel 5.30 hasil uji validitas pada variabel kinerja pengelola (Y), diketahui bahwa nilai r hitung secara keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel (0,297). Maka dapat diasumsikan bahwa pernyataan pada variabel pengembangan sumber daya manusia menunjukkan valid.

## 5.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60. Hasil pengujian analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis dapat dilihat sebagai berikut:

### 5.5.1 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Uji reliabilitas tingkat konsisten responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbachs Alpha* > 0,60, Ghozali (2016). Apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka item pertanyaan dalam kuisisioner dapat diandalkan (*reliable*). Apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka item pertanyaan dalam kuisisioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

| Item Pernyataan | <i>Cronbach's Alpha</i> | Alpha | Keterangan |
|-----------------|-------------------------|-------|------------|
| X.1             | 0,485                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.2             | 0,510                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.3             | 0,523                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.4             | 0,513                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.5             | 0,512                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.6             | 0,493                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.7             | 0,512                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.8             | 0,460                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.9             | 0,544                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.10            | 0,480                   | 0,60  | Reliabel   |
| X.11            | 0,576                   | 0,60  | Reliabel   |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.31 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel pengembangan sumber daya manusia tersebut memiliki nilai koefisien *alpha cornbach's* lebih besar dari 0,60, maka dapat diasumsikan semua pernyataan dikatakan reliabel.

### 5.5.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pengelola (Y)

Uji Reliabilitas merupakan tingkat konsisten responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbachs Alpha* > 0,60, Ghazali (2016). Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka item pertanyaan dalam kuisisioner dapat diandalkan (*reliable*). Apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka item pertanyaan dalam kuisisioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*). Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pengelola dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

| Item Pernyataan | <i>Cronbach's Alpha</i> | Alpha | Keterangan |
|-----------------|-------------------------|-------|------------|
| Y.1             | 0,783                   | 0,60  | Reliabel   |
| Y.2             | 0,783                   | 0,60  | Reliabel   |
| Y.3             | 0,756                   | 0,60  | Reliabel   |
| Y.4             | 0,789                   | 0,60  | Reliabel   |
| Y.5             | 0,770                   | 0,60  | Reliabel   |
| Y.6             | 0,771                   | 0,60  | Reliabel   |
| Y.7             | 0,770                   | 0,60  | Reliabel   |
| Y.8             | 0,770                   | 0,60  | Reliabel   |
| Y.9             | 0,785                   | 0,60  | Reliabel   |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.32 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel kinerja pengelola tersebut memiliki nilai koefisien *alpha cornbach's* lebih besar dari 0,60, maka dapat diasumsikan semua pernyataan dikatakan reliabel.

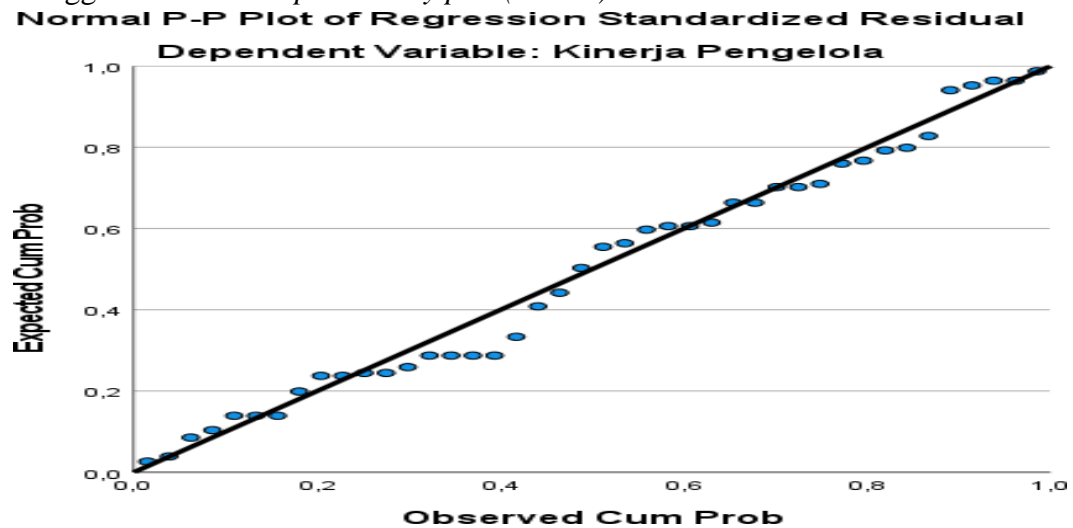
## 5.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian regresi linier, dengan

menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### 5.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residualnya berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang berdistribusi secara normal. Salah satu cara untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat normal *probability plot* (*P-Plot*). Jika data terdistribusi secara normal maka titik-titik yang menggambarkan data akan mengikuti garis diagonalnya. Dibawah ini merupakan uji normalitas menggunakan normal *probability plot* (*P-Plot*) :



**Gambar. 5.1 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot**

*Sumber : Hasil olah data 2024 dengan SPSS 27*

Berdasarkan gambar 5.1 dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Selain menggunakan *normal probability plot*, uji normalitas dapat dideteksi dengan menggunakan uji statistik yaitu menggunakan uji statistik non- parametrik *Kolmogrof-Smirnov*. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan sebaliknya. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmograv- Smirnov* :

**Tabel 5.33 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smornov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                     |                | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                   |                | 42                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean           | ,0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 2,37997873              |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | ,120                    |
|                                     | Positive       | ,120                    |
|                                     | Negative       | -,062                   |
| Test Statistic                      |                | ,120                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | ,140                    |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.33 bahwa hasil *kolmogrov-smirnov* yang diolah menggunakan SPSS 27 menunjukkan nilai sig 0,140, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### 5.6.2 Uji Linieritas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependent terhadap setiap variabel independent yang hendak diuji. Linieritas juga merupakan kemampuan untuk memberikan hasil uji yang berbanding lurus dengan konsentrasi besaran yang diukur dalam sampel uji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Dibawah ini merupakan hasil uji linieritas :

**Tabel 5.34 Hasil Uji Linieritas**

| ANOVA Table   |                             |                |         |             |         |        |      |
|---|-----------------------------|----------------|---------|-------------|---------|--------|------|
|   |                             | Sum of Squares | df      | Mean Square | t       | Sig.   |      |
| Kinerja<br>Pengelola *<br>Pengembangan<br>Sumber<br>Daya<br>Manusia | Between<br>Groups           | (Combined)     | 159,048 | 9           | 17,672  | 2,737  | ,017 |
|   |                             | Linearity      | 133,407 | 1           | 133,407 | 20,664 | ,000 |
|   | Deviation from<br>Linearity | 25,641         | 8       | 3,205       | ,496    | ,850   |      |
| Within Groups   |                             | 206,595        | 32      | 6,456       |         |        |      |
| Total   |                             | 365,643        | 41      |             |         |        |      |

Sumber : Data Olahan 2024 SPSS Versi 27



Hasil menunjukkan bahwa harga t sebesar 0,496 dengan signifikansi 0,850. Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan menetapkan taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat diasumsikan hasil analisis menunjukkan bahwa  $\text{sig}(0,496) > \alpha$  (0,05), berarti model regresi linier.

### 5.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (asumsi adanya varian yang sama atau serupa pada kelompok berbeda yang dibandingkan), dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat digunakan uji statistik yang dinamakan Uji Glejser. Uji Glejser merupakan salah satu metode yang umum digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi gejala Heterosjedastisitas secara akurat. Apabila terjadi gejala atau masalah Heteroskedastisitas, akan mengakibatkan sebuah keraguan (ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi). Model regresi yang baik adalah jika data tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Uji Glejser dilakukan dengan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independent (pengembangan sumber daya manusia). Hasil Uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 5.35 berikut ini :

**Tabel 5.35 Hasil Uji Glejser**

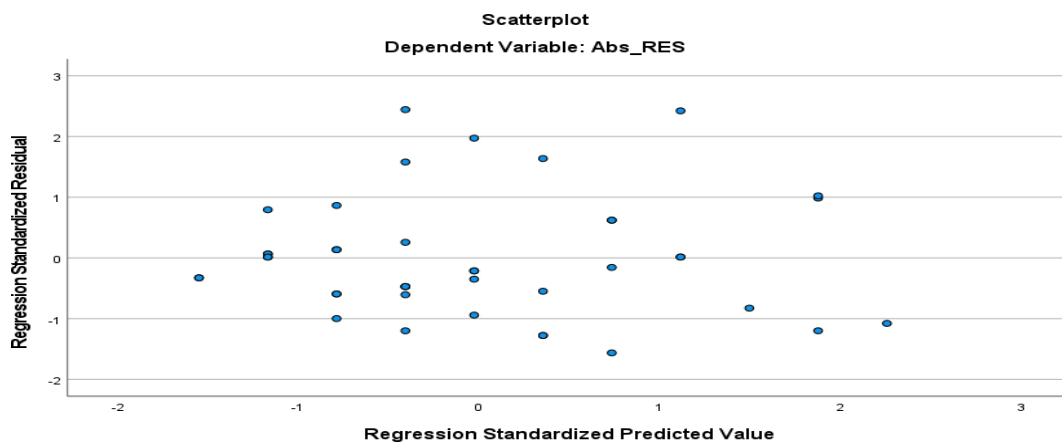
| Model | Unstandardized Coefficients      |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.   | Collinearity Statistics |             |
|-------|----------------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------------------------|-------------|
|       | B                                | Std. Error | Beta                      |       |        | Tolerance               | VIF         |
| 1     | (Constant)                       | 7,950      | 3,877                     |       | 2,050  | ,047                    |             |
|       | Pengembangan Sumber Daya Manusia | -,121      | ,078                      | -,238 | -1,551 | ,129                    | 1,000 1,000 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data Olahan 2024 dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan menunjukkan 0,129 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat diasumsikan

dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas melainkan terjadi homogenitas, karena regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain menggunakan uji Glejser, untuk mendeteksi adanya kasus heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat diagram plot residual terhadap variabel dependent yang distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
*Sumber : Data Olahan 2024*

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di bawah atau di atas saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 5.7 Uji Korelasi

Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pengelola.

### 5.7.1 Uji Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel dan juga untuk dapat mengetahui

bentuk hubungan antara dua variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Adapun hasil uji korelasi sederhana adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.36 Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel (X) dan Variabel (Y)**

| Correlations                     |                     |                                  |                   |
|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|-------------------|
|                                  |                     | Pengembangan Sumber Daya Manusia | Kinerja Pengelola |
| Pengembangan Sumber Daya Manusia | Pearson Correlation | 1                                | ,604**            |
|                                  | Sig. (2-tailed)     |                                  | ,000              |
|                                  | N                   | 42                               | 42                |
| Kinerja Pengelola                | Pearson Correlation | ,604**                           | 1                 |
|                                  | Sig. (2-tailed)     | ,000                             |                   |
|                                  | N                   | 42                               | 42                |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan 2024

Adapun syarat antar variabel dinyatakan berkorelasi dan memiliki hubungan yang positif ataupun negatif yang dijabarkan oleh Akhmad Rozali lulusan fakultas Ushuluddin, Bandung adalah sebagai berikut :

1. Dasar Pengambilan Keputusan
  - a. Jika nilai Signifikansi  $<0,05$ , maka berkorelasi
  - b. Jika nilai Signifikansi  $>0,05$  maka tidak berkorelasi
2. Pedoman Derajat Hubungan
  - a. Nilai *Pearson Correlations* 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
  - b. Nilai *Pearson Correlations* 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
  - c. Nilai *Pearson Correlations* 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
  - d. Nilai *Pearson Correlations* 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
  - e. Nilai *Pearson Correlations* 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

Berdasarkan Tabel 5.36 hasil uji korelasi sederhana pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dan variabel kinerja pengelola (Y), diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel kinerja pengelola  $<0,05$ . Ini berarti memiliki hubungan yang positif atau bisa dikatakan berkorelasi. Selain itu, *pearson correlation* variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pengelola adalah 0,604, jika dilihat dari pedoman derajat hubungan nilai *pearson correlation* dari dua variabel menunjukkan dipedoman derajat hubungan 0,61 s/d 0,80, maka dapat diasumsikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi kuat

## 5.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Dalam statistik sebuah hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Pada bagian sebelumnya telah disajikan data atau hasil penelitian yang diperoleh dari responden. Untuk pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang pada dasarnya digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

### 5.8.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun tingkat sejauh mana dan seberapa kuat pengaruh antara variabel pengembangan dan kinerja pengelola dapat dilihat pada Tabel 5.37 dibawah ini :

**Tabel 5.37 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,604 <sup>a</sup> | ,365     | ,349              | 2,410                      |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : Data Olahan 2024 dengan SPSS 27

Dari Tabel 5.37 menunjukkan, besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,604, dan diperoleh besar *square* atau disebut dengan koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 0,365 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia (variabel bebas) terhadap kinerja pengelola (variabel terikat) adalah sebesar 36,5%. Jadi dapat dikatakan bahwa 36,5% variabel yang mempengaruhi kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis adalah pengembangan sumber daya manusia, sedangkan 63,5% (100%-36,5%) sisanya disebabkan oleh variabel lain selain pengembangan sumber daya manusia seperti kompetensi, pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan

karyawan, keahlian karyawan, serta wawasan karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 5.38 Koefisien Dan Model Persamaan Regresi**

| Coefficients <sup>a</sup> |                                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                       | 6,423                       | 7,089      |                           | ,906  | ,370 |
|                           | Pengembangan Sumber Daya Manusia | ,685                        | ,143       | ,604                      | 4,794 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengelola

Sumber : Data Olahan 2024 dengan SPSS 27

Berdasarkan Tabel 5.38 diatas diperoleh persamaan regresi dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada dikolom *Unstandardized Coefficients* B, sehingga diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 6,423 + 0,685X$$

Dalam penelitian ini besarnya konstanta bernilai positif, sedangkan besar nilai koefisien variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia juga bernilai positif terhadap kinerja pengelola. Berdasarkan hasil diatas dapat diasumsikan bahwa :

1. Konstanta bernilai 6,423 mengandung arti jika variabel pengembangan sumber daya manusia bernilai nol (tidak ada) maka variabel kinerja pengelola bernilai 6,423.
2. Koefisien regresi sebesar 0,685 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pengelola meningkat sebesar 0,685 satuan. Tanda (+) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat maka variabel kinerja pengelola juga meningkat.

### 5.8.2 Hipotesis

Bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta landasan teori mengenai pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha = Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola

Dengan asumsi  $t_{hitung}$

Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

Ho diterima jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig > 0,05$

Adapun hasil dari perhitungan pengujian uji t dan signifikansi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.39 dibawah ini :

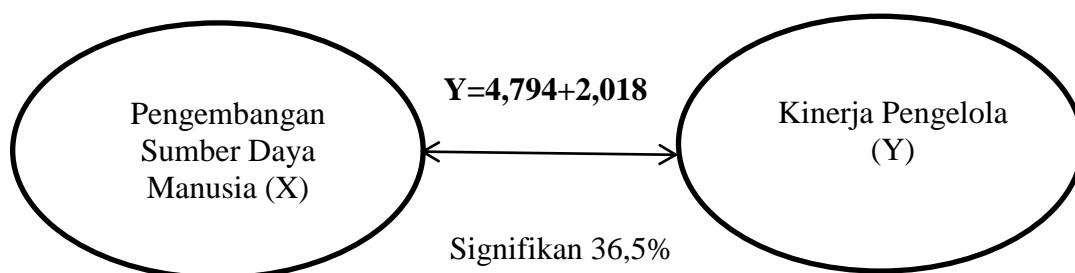
**Tabel 5.39 Hasil perhitungan uji signifikansi (t-test) pasrial antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola  $\alpha=0,05$  (dua sisi)**

| H | Variabel                             | $T_{hitung}$ | Sig   | $t_{tabel}$ df 98 | $\alpha=0,05$ |
|---|--------------------------------------|--------------|-------|-------------------|---------------|
|   | Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) | 4,794        | 0,000 | 2,018             | 0,05          |

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan Tabel 5.39 diatas dijelaskan bahwa hasil dari perhitungan uji signifikansi variabel pengembangan sumber daya manusia bahwa  $t_{hitung}$  4,794 >  $t_{tabel}$  2,018 dengan sig 0,000 <  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola, sehingga hipotesis alternatif Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat diasumsikan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan penjelasan hasil yang diperoleh, maka hasil penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar : 5.3 Model Penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis**

Sumber : Data Olahan 2024

## 5.9 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang memerlukan pengembangan penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia
2. pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis, sehingga tidak mencerminkan pengaruh variabel lain yang mungkin saja berpengaruh terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.
3. Penelitian ini hanya untuk tahun 2024 saja, sehingga hasil dari penelitian ini hanya mencerminkan kondisi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis. Jadi, tidak bisa dilihat perbandingan kenaikan atau penurunan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa dari tahun ke tahun.

## **BAB 6**

### **PENUTUP**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka pada bab ini akan disajikan beberapa kesimpulan berdasarkan pada bab-bab sebelumnya. Selain itu, pada bab ini juga akan diberikan beberapa masukan berupa saran yang berguna bagi pembaca.

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil tanggapan responden mengenai variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia rata-rata berada pada skor 4,94 dan termasuk dalam kategori kelas sangat tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengembangan diri dalam ruang lingkup kerja. Tanggapan responden juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai dampak yang sangat baik bagi pengelola atau karyawan BUMDesa.
2. Hasil tanggapan responden variabel kinerja pengelola secara rata-rata berada pada skor 4,56 dan termasuk dalam kategori kelas sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pengelola BUMDesa memiliki kinerja kerja yang sangat baik.
3. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji signifikansi variabel pengembangan sumber daya manusia bahwa  $t_{hitung} 4,794 > t_{tabel}$  dengan  $sig 0,000 < \alpha = 0,05$ , dengan tingkat koefisien korelasi dan koefisien determinasi nya 0,364 atau dalam bilangan persen 36,5%, sedangkan sisanya 63,5% disebabkan oleh variabel lain seperti kompetensi, pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, keahlian karyawan, serta wawasan karyawan yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat



disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat menyajikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Mengingat adanya pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis dapat diharapkan mampu mempertahankan serta meningkatkan pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.
2. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan memperluas lingkup responden dan menambah variabel lain, seperti kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan banyak lagi yang tentunya bisa mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja pengelola BUMDesa. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian ini.
3. Penelitian ini dapat diperluas lagi dengan menambah tempat penelitian, mengingat penelitian yang dilakukan hanya pada tiga BUMDesa saja dari 28 BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

## DAFTAR PUSTAKA

- A, Arifa. (2022). Pengertian Data Kualitatif dan Kuantitatif, Jenis, Perbedaan, Serta Contohnya, *Penelitian Ilmiah*, <https://penelitianilmiah.com>, diakses pada 16 Mei 2023.
- Adam, Weddy Nur, Suryani, Wan, dan Tarigan, Eka Setia Dewi. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41-50.
- Darmawan, Eko & Suharyono. (2019). Tingkat Kepuasan Konsumen dalam Menggunakan Smartphone Merek Xiaomi pada Mahasiswa Politeknik Negeri Bengkalis, *Jurnal Inovasi Bisnis*, [www.ejournal.polbeng.ac.id](http://www.ejournal.polbeng.ac.id), 131-137.
- Darwanto, MD. (2022). BAB II Landasan Teori, <http://repo.darmajaya.ac.id>, diakses pada 09 Mei 2023.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII. Badan Penerbit, Semarang.
- Handayani. (2020). Teknik Pengambilan Sampel, <http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id>, diakses pada 16 Mei 2023.
- Hidayah, Reski Nurul. (2022). Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Lalambate Tarantajo Di Desa Lampenai Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur (elemen–elemen indikator Kinerja Pengelola BUMDesa). *Skripsi*. (Online). <http://repostory.unhas.ac.id>, diakses pada 09 April 2023.
- Indria, Hanna. (2021). Analisis Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Mitra Sehati Desa Tandan Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, *Skripsi*. (Online), <http://Repository.Uinsuska.ac.id>, diakses pada 9 April 2023.
- Karim, Md. Mobarok., Choudhury, MM., Latif WB. (2019). *The Impact Of Training and Development On Employes' Performance : An Analysys Of Quantitative Data. Journals of Business and Management Research : Department of Management, University of Dhaka, Bangladesh.* 3(2), 25-33.

- Kaswan. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3),741-747.
- Koesmono, Teman. (2016). Pengaruh Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Produksi Pada PT Siwi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*,5(4),389-409.
- Kreismann, Dominic and Talaulicar, T. (2020). *Business Ethics Training in Human Resource Development: A Literature Review. Journals Sage : Dominic Kreismann, Chair of Organization and Management, University of Erfurt, Nordhauser Strasse 63, D-99089 Erfurt, Germany.* 20(1), 68-105.
- Kurniasari, Dita. (2021). Pengertian Teknik Pengolahan Data dan Macam-Macam Jenisnya,<https://dqlab.id/pengertian-teknik-pengolahan-data-dan-macam-macam-jenisnya>,diakses pada 16 Mei 2023.
- Kurniawati,Endah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.diakses 09 April 2023,[https://play/google.com/store/books/details/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia?id=16JGEAAAQBAJ&hl=en&gl=US&pli=1](https://play/google.com/store/books/details/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia?id=16JGEAAAQBAJ&hl=en&gl=US&pli=1)  
[https://play/google.com/store/books/details/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia?id=16JGEAAAQBAJ&hl=en&gl=US&pli=1](https://play/google.com/store/books/details/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia?id=16JGEAAAQBAJ&hl=en&gl=US&pli=1),buku(Online).
- Maulid,Rachman Anugrah. (2022). Kinerja Badan Usaha Milik Desa sebagai penggerak ekonomi Desa di Desa Winduraja Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis,*e-journal*.<http://repository.unigal.ac.id>,diakses pada 09 April 2023.*Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*.(Online). [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7562/1/ARTIKEL%20ITNA\\_.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7562/1/ARTIKEL%20ITNA_.pdf), diakses 09 April 2023.
- Mulyono. (2019). Analisis Regresi Lnier Sederhana,*article Undergraduate Program Management*,(Online),<https://bbs.binus.ac.id>,diakses pada 16 Mei 2023.
- Nguyen,Phong Thanh.Yandi,Andri.Mahaputra,Muhamad Rizky. (2020). *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). Journals Of Digital Business Management : Department of Project Management, Ho Chi Minh City Open University, Vietnam.* 1(4), 2715-4203.
- Nurhaliza, Itna, Basuki, Mayvita, Prihatini Ade. (2021). Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ID Express Kota Banjarmasin. *Artikel Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan*

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pambudi, Alfian Nur dan Tampubolon, L.H. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada VIVA Jersey Bekasi. *Jurnal Transaksi*. 13(2), 1979-990.
- Purnomo, Udhi. (2020). *Apa Itu BUMDesa? Fungsi, Tujuan Dan Manfaatnya*. <https://balingasal.kec.padureso.kebumenkab.go.id>artikel>. (Pada 28 Maret 2023).
- Putri, Ira Elsa. (2021). Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, (Online). (<http://e-campus.iainbukittinggi.ac.id/pustaka/main/item/97127>), diakses pada Februari 2023. pada 24
- Reyndra, Alif Bus. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Badan Usaha Milik Desa (Studi Kasus Di BUMDesa Panggunharjo Kec. Sewon Wonokromo, Kec. Pleret Tahun 2018), *Undergraduet Thesis*. (Online), (<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/29281>), diakses, 09 April 2023.
- Riady, Edi. (2016). Pendahuluan-Universitas Borobudur, <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/vie/608/583>, diakses pada 09 Mei 2023.
- Sadat., P.A., Handayani S., Kurniawan M. (2020). Disiplin Kerja & Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen*. [https://ejournal.uika-bogor.ac.id,9\(1\),23-29](https://ejournal.uika-bogor.ac.id,9(1),23-29), diakses pada 02 Mei 2023.
- Salmaa. (2023). Pengertian Korelasi Menurut Para Ahli dan Bentuk Analisisnya, <https://penerbitdeepublish.com/pengertian-korelasi/>, diakses pada 16 Mei 2023.
- Sedarmayanti. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi (Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 741-747.
- Sinarwati, Ni Kadek., dan Made, A.P. (2021). Kinerja Badan Usaha Milik Desa Dan Kontribusinya Asli Desa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(3), 2549-6662.
- Sugiyono dan Thabron. (2022). Metode Penelitian: Pengertian & Jenis menurut Para Ahli, <https://serupa.id/metode-penelitian/>, diakses pada 09 Mei 2023.

- Sugiyono. (2019). Teknik Pengumpulan Data, <https://digilib.sttkd.ac.id>, diakses pada 16 Mei 2023.
- Sugiyono. (2020). BAB III Metode Penelitian, <http://repository.unpas.ac.id>, diakses pada 09 Mei 2023.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian, <http://repository.unpas.ac.id>, diakses pada 16 Mei 2023.
- Sujarweni, V Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sukadana, Desa, K.C. (2019-2023). *Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa)*. dari <https://desa-sukadana.kuningan/go.id>. Diakses pada 28 Maret, 2023.
- Sunarto, Ading. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Syarif, F., Kurniawan A., Widodo ZD., Nugroho H., Rimayanti., Siregar E., Isabella AA., Fitriani., Kairupan DJ., Siregar ZH., Zamrodah., Jahri M., Suarjana., Salmia. (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diakses pada 09 April 2023, Buku(Online): <http://repository.uki.ac.id>.
- Trinuari, A. (2016). Bab. II. Tianjauan Pustaka, <http://repository.stiedewantara.ac.id>, diakses pada 09 April 2023.
- Umam, Khorul dan Atho'illah, A, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal MANOVA*. 4(1), 2685-4716.
- Wibowo, Abiyyu Satrio. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Jurnal of management Review*. 5(3), 655-663.
- Yosepa, Hendita, dan Kurniawan. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Etos Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Online), <http://file:///C:/Users/user/Download/7950-Article%20Text-27190-1-10-20200621.pdf>. diakses 09 April 2023.
- Penelitian Ilmiah. (2022). Pengertian Quota Sampling, Ciri, Jenis, dan Contohnya, <https://penelitianilmiah.com/quota-sampling/>, diakses pada 18 Juni 2023.

## LAMPIRAN 1 : Kuesioner

### I. PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullah Wabarakatuh.....

Kepada responden yang saya hormati,

Saya Putri Lelytha mahasiswi semester delapan di Politeknik Negeri Bengkalis. Dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana terapan program studi Bisnis Digital jurusan Administrasi Niaga, saya melaksanakan penelitian skripsi dan memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul “**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis**”, maka saya berharap kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan sangat membantu penelitian ini saya.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Wassalamualaikum Warrahmatullah Wabarakatuh....

Penulis,

Putri Lelytha

### II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Email :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pendidikan Terakhir :

Jabatan di BUMDesa :

Alamat BUMDesa :

- Air Putih Jaya
- Bathin Alam
- Kuala Alam Bandar Jaya

Lama Bekerja :

#### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pada setiap item kuesioner, berilah penilaian seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/I setuju dengan pernyataan yang tersedia. Isilah jawaban atas pernyataan pada kuesioner ini dan diharapkan jangan ada yang terlewatkan. Berilah tanda check list (✓) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 KS = Kurang Setuju  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

| No | Pernyataan   | Jawaban |    |   |   |    |
|----|--|---------|----|---|---|----|
|    |  | STS     | TS | N | S | SS |
| 1  | <b>Prestasi yang dimiliki karyawan :</b><br>Melalui pelatihan, saya memiliki prestasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja |         |    |   |   |    |

| No | Pernyataan   | Jawaban |    |   |   |    |
|----|--|---------|----|---|---|----|
|    |  | STS     | TS | N | S | SS |
| 2  | <b>Kedisiplinan karyawan :</b><br>Sebagai pengelola BUMDesa, saya harus menerapkan sifat disiplin dengan baik.   |         |    |   |   |    |
| 3  | <b>Tingkat kerusakan hasil produksi :</b><br>Saya selalu meminimalisir hasil kerusakan produksi masyarakat   |         |    |   |   |    |
| 4  | <b>Peralatan dan mesin-mesin :</b><br>Saya mengikuti pelatihan yang ada untuk pengembangan SDM guna mengupdate kemampuan dalam menggunakan mesin-mesin dan peralatan yang digunakan kantor BUMDesa |         |    |   |   |    |
| 5  | <b>Absensi Karyawan :</b><br>Untuk kemajuan BUMDesa, saya sebagai pengelola selalu hadir dan aktif sesuai aturan jam kerja di BUMDesa  |         |    |   |   |    |
| 6  | <b>Tenaga dan waktu :</b><br>Saya bertanggungjawab dan mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan tenaga.  |         |    |   |   |    |
| 7  | <b>Tingkat upah insentif karyawan :</b><br>Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif  |         |    |   |   |    |
| 8  | <b>Tingkat kerjasama karyawan :</b><br>Sebagai pengelola BUMDesa, saya harus mampu membangun kerja dan keakraban dengan rekan kerja agar   |         |    |   |   |    |



| No | Pernyataan  | Jawaban |    |   |   |    |
|----|---|---------|----|---|---|----|
|    |   | STS     | TS | N | S | SS |
|    | membina kerjasama yang baik.  |         |    |   |   |    |
| 9  | <b>Prakarsa karyawan :</b><br>Sebagai pengelola BUMDesa, saya kerap melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh Direktur BUMDesa  |         |    |   |   |    |
| 10 | <b>Kepemimpinan dan keputusan manajemen :</b><br>Pemimpin saya selalu membangun semangat kerja dan mengkomunikasikan dari setiap pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja BUMDesa. |         |    |   |   |    |
| 11 | <b>Tingkat Kecelakaan yang terjadi pada Karyawan:</b><br>Kantor BUMDesa menyediakan P3K dan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada seluruh pengelola                                 |         |    |   |   |    |

## 2. Kinerja Pengelola

| No | Pernyataan  | Jawaban |    |   |   |    |
|----|---|---------|----|---|---|----|
|    |   | STS     | TS | N | S | SS |
| 1  | <b>Kuantitas hasil kerja :</b><br>Sebagai pengelola, hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh BUMDesa. |         |    |   |   |    |
| 2  | <b>Kualitas hasil kerja :</b><br>Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan                                     |         |    |   |   |    |

| No | Pernyataan  | Jawaban |    |   |   |    |
|----|---|---------|----|---|---|----|
|    |   | STS     | TS | N | S | SS |
|    | teliti.   |         |    |   |   |    |
| 3  | <b>Efisiensi dalam melaksanakan tugas :</b><br>Saya memanfaatkan tenaga dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan. |         |    |   |   |    |
| 4  | <b>Inisiatif :</b><br>Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang telah saya lakukan  |         |    |   |   |    |
| 5  | <b>Disiplin Kerja :</b><br>Saya tidak menunda-nunda pekerjaan setiap diberi tugas.  |         |    |   |   |    |
| 6  | <b>Ketelitian :</b><br>Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang saya telah selesai kerjakan.  |         |    |   |   |    |
| 7  | <b>Kepemimpinan :</b><br>Saya selalu memberikan masukan-masukan yang penting bagi rekan kerja yang lain untuk kemajuan BUMDesa                            |         |    |   |   |    |
| 8  | <b>Kejujuran :</b><br>Saya memiliki komitmen yang tinggi tentang kejujuran dalam bekerja.   |         |    |   |   |    |
| 9  | <b>Kreatifitas :</b><br>Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan membicarakan mengenai kendala atau masalah yang                    |         |    |   |   |    |

| No | Pernyataan                 | Jawaban |    |   |   |    |
|----|----------------------------|---------|----|---|---|----|
|    |                            | STS     | TS | N | S | SS |
|    | dihadapi daalam pekerjaan. |         |    |   |   |    |

**LAMPIRAN 2: Klarifikasi Penilaian atas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**Klarifikasi Penilaian atas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)**

| No. Res | Pengembangan Sumber Daya Manusia |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     | Total | Mean | Ket |
|---------|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-------|------|-----|
|         | X1                               | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 |       |      |     |
|         | Skor                             |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |       |      |     |
| 1       | 5                                | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 5   | 52    | 4,72 | ST  |
| 2       | 5                                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4   | 53    | 4,81 | ST  |
| 3       | 5                                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 53    | 4,81 | ST  |
| 4       | 4                                | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5   | 5   | 49    | 4,54 | ST  |
| 5       | 5                                | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 51    | 4,63 | ST  |
| 6       | 5                                | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 5   | 48    | 4,63 | ST  |
| 7       | 5                                | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 5   | 49    | 4,54 | ST  |
| 8       | 4                                | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 48    | 4,63 | ST  |
| 9       | 5                                | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 4   | 50    | 4,54 | ST  |
| 10      | 5                                | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4   | 5   | 51    | 4,63 | ST  |
| 11      | 4                                | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4   | 4   | 47    | 4,27 | ST  |
| 12      | 5                                | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 50    | 4,54 | ST  |
| 13      | 4                                | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 47    | 4,27 | ST  |
| 14      | 5                                | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5   | 4   | 51    | 4,63 | ST  |
| 15      | 4                                | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5   | 4   | 45    | 4,09 | T   |
| 16      | 5                                | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 52    | 4,72 | ST  |
| 17      | 5                                | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4   | 4   | 48    | 4,63 | ST  |
| 18      | 5                                | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 54    | 4,90 | ST  |
| 19      | 3                                | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 5   | 44    | 4,00 | T   |
| 20      | 5                                | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5   | 4   | 50    | 4,54 | ST  |
| 21      | 5                                | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3   | 5   | 45    | 4,09 | T   |
| 22      | 4                                | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 53    | 4,81 | ST  |
| 23      | 5                                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4   | 51    | 4,63 | ST  |
| 24      | 5                                | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 47    | 4,27 | ST  |
| 25      | 5                                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 4   | 52    | 4,72 | ST  |
| 26      | 5                                | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 51    | 4,63 | ST  |
| 27      | 5                                | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 5   | 49    | 4,54 | ST  |
| 28      | 4                                | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 4   | 50    | 4,54 | ST  |
| 29      | 5                                | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4   | 4   | 50    | 4,54 | ST  |
| 30      | 4                                | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4   | 5   | 50    | 4,54 | ST  |
| 31      | 5                                | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 5   | 51    | 4,63 | ST  |
| 32      | 5                                | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 53    | 4,81 | ST  |
| 33      | 4                                | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 44    | 4,00 | T   |
| 34      | 5                                | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 53    | 4,81 | ST  |
| 35      | 4                                | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 5   | 47    | 4,27 | ST  |
| 36      | 4                                | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 51    | 4,63 | ST  |
| 37      | 4                                | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 5   | 45    | 4,09 | T   |
| 38      | 3                                | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 47    | 4,27 | ST  |
| 39      | 3                                | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 49    | 4,54 | ST  |
| 40      | 5                                | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 52    | 4,72 | ST  |
| 41      | 5                                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4   | 4   | 49    | 4,54 | ST  |

| No. Res | Pengembangan Sumber Daya Manusia |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Total | Mean | Ket |
|---------|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------|-----|
|         | X1                               | X2  | X3  | X4  | X5  | X6  | X7  | X8  | X9  | X10 | X11 |       |      |     |
|         | Skor                             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |       |      |     |
| 42      | 4                                | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 50    | 4,54 | ST  |
| Total   | 191                              | 193 | 180 | 191 | 189 | 189 | 186 | 191 | 198 | 198 | 194 |       |      |     |

| No | Skor Kelas | Kelas         | Mean Skor |
|----|------------|---------------|-----------|
| 1  | 5          | Sangat Tinggi | 4,20-5,00 |
| 2  | 4          | Tinggi        | 3,40-4,19 |
| 3  | 3          | Sedang        | 2,60-3,39 |
| 4  | 2          | Rendah        | 1,80-2,59 |
| 5  | 1          | Sangat Rendah | 1,00-1,79 |

Sumber : Data Olahan 2024

**LAMPIRAN 3 : Klafikasi Penilaian Variabel Kinerja Pengelola (Y)**

**Klafikasi Penilaian Variabel Kinerja Pengelola (Y)**

| No.Res | Kinerja Pengelola |    |    |    |    |    |    |    |    | Total | Mean | Ket |
|--------|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|------|-----|
|        | Y1                | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 |       |      |     |
|        | Skor              |    |    |    |    |    |    |    |    |       |      |     |
| 1      | 4                 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 39    | 4,33 | ST  |
| 2      | 4                 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 44    | 4,88 | ST  |
| 3      | 4                 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 41    | 4,55 | ST  |
| 4      | 4                 | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 40    | 4,44 | ST  |
| 5      | 4                 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 41    | 4,55 | ST  |
| 6      | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    | 4,00 | T   |
| 7      | 5                 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 44    | 4,88 | ST  |
| 8      | 5                 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 41    | 4,55 | ST  |
| 9      | 4                 | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 39    | 4,33 | ST  |
| 10     | 5                 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 40    | 4,44 | ST  |
| 11     | 4                 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 39    | 4,33 | ST  |
| 12     | 5                 | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 42    | 4,66 | ST  |
| 13     | 3                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 36    | 4,00 | T   |
| 14     | 5                 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 40    | 4,44 | ST  |
| 15     | 5                 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 39    | 4,33 | ST  |
| 16     | 5                 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 41    | 4,55 | ST  |
| 17     | 4                 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 40    | 4,44 | ST  |
| 18     | 5                 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 44    | 4,88 | ST  |
| 19     | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 35    | 3,88 | T   |
| 20     | 5                 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 45    | 5,00 | ST  |
| 21     | 4                 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 33    | 3,66 | T   |
| 22     | 5                 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 44    | 4,88 | ST  |

| No.Res       | Kinerja Pengelola |     |     |     |     |     |     |     |     |      | Total | Mean | Ket |
|--------------|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|------|-----|
|              | Y1                | Y2  | Y3  | Y4  | Y5  | Y6  | Y7  | Y8  | Y9  | Skor |       |      |     |
|              |                   |     |     |     |     |     |     |     |     |      |       |      |     |
| 23           | 5                 | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 42   | 4,66  | ST   |     |
| 24           | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36   | 4,00  | T    |     |
| 25           | 5                 | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 44   | 4,88  | ST   |     |
| 26           | 4                 | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 40   | 4,44  | ST   |     |
| 27           | 5                 | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 41   | 4,55  | ST   |     |
| 28           | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36   | 4,00  | T    |     |
| 29           | 5                 | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 41   | 4,55  | ST   |     |
| 30           | 4                 | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 39   | 4,33  | ST   |     |
| 31           | 4                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 42   | 4,66  | ST   |     |
| 32           | 5                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45   | 5,00  | ST   |     |
| 33           | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36   | 4,00  | T    |     |
| 34           | 4                 | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 41   | 4,55  | ST   |     |
| 35           | 4                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 44   | 4,88  | ST   |     |
| 36           | 5                 | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 40   | 4,44  | ST   |     |
| 37           | 4                 | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 41   | 4,55  | ST   |     |
| 38           | 4                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36   | 4,00  | T    |     |
| 39           | 5                 | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 41   | 4,55  | ST   |     |
| 40           | 4                 | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 40   | 4,44  | ST   |     |
| 41           | 5                 | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 42   | 4,66  | ST   |     |
| 42           | 5                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45   | 5,00  | ST   |     |
| <b>Total</b> | 186               | 189 | 190 | 190 | 188 | 187 | 188 | 193 | 184 |      |       |      |     |

| <b>No</b> | <b>Skor Kelas</b> | <b>Kelas</b>  | <b>Mean Skor</b> |
|-----------|-------------------|---------------|------------------|
| 1         | 5                 | Sangat Tinggi | 4,20-5,00        |
| 2         | 4                 | Tinggi        | 3,40-4,19        |
| 3         | 3                 | Sedang        | 2,60-3,39        |
| 4         | 2                 | Rendah        | 1,80-2,59        |
| 5         | 1                 | Sangat Rendah | 1,00-1,79        |

*Sumber : Data Olahan 2024*



**LAMPIRAN 4 : Tabel Hasil Total Skor Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pengelola**

| <b>No.Responden</b> | <b>Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> | <b>Kinerja Pengelola</b> |
|---------------------|---|--------------------------|
| 1                   | 52                                      | 39                       |
| 2                   | 53                                      | 44                       |
| 3                   | 53                                      | 41                       |
| 4                   | 49                                      | 40                       |
| 5                   | 51                                      | 41                       |
| 6                   | 48                                      | 36                       |
| 7                   | 49                                      | 44                       |
| 8                   | 48                                      | 41                       |
| 9                   | 50                                      | 39                       |
| 10                  | 51                                      | 40                       |
| 11                  | 47                                      | 39                       |
| 12                  | 50                                      | 42                       |
| 13                  | 47                                      | 36                       |
| 14                  | 51                                      | 40                       |
| 15                  | 45                                      | 39                       |
| 16                  | 52                                      | 41                       |
| 17                  | 48                                      | 40                       |
| 18                  | 54                                      | 44                       |
| 19                  | 44                                      | 35                       |
| 20                  | 50                                      | 45                       |
| 21                  | 45                                      | 33                       |
| 22                  | 53                                      | 44                       |
| 23                  | 51                                      | 42                       |

| <b>No.Responden</b> | <b>Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> | <b>Kinerja Pengelola</b> |
|---------------------|---|--------------------------|
| 24                  | 47                                      | 36                       |
| 25                  | 52                                      | 44                       |
| 26                  | 51                                      | 40                       |
| 27                  | 49                                      | 41                       |
| 28                  | 50                                      | 36                       |
| 29                  | 50                                      | 41                       |
| 30                  | 50                                      | 39                       |
| 31                  | 51                                      | 42                       |
| 32                  | 53                                      | 45                       |
| 33                  | 44                                      | 36                       |
| 34                  | 53                                      | 41                       |
| 35                  | 47                                      | 44                       |
| 36                  | 51                                      | 40                       |
| 37                  | 45                                      | 41                       |
| 38                  | 47                                      | 36                       |
| 39                  | 49                                      | 41                       |
| 40                  | 52                                      | 40                       |
| 41                  | 49                                      | 42                       |
| 42                  | 50                                      | 45                       |

**LAMPIRAN 5 : OUTPUT SPSS 27**

| <b>Correlations</b>              |                     |                                  |                   |
|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|-------------------|
|                                  |                     | Pengembangan Sumber Daya Manusia | Kinerja Pengelola |
| Pengembangan Sumber Daya Manusia | Pearson Correlation | 1                                | ,604**            |
|                                  | Sig. (2-tailed)     |                                  | ,000              |
|                                  | N                   | 42                               | 42                |
| Kinerja Pengelola                | Pearson Correlation | ,604**                           | 1                 |
|                                  | Sig. (2-tailed)     | ,000                             |                   |
|                                  | N                   | 42                               | 42                |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| <b>Model Summary</b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                    | ,604 <sup>a</sup> | ,365     | ,349              | 2,410                      |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                 |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                               | (Constant)                       | 6,423                       | 7,089      |                           | ,906  | ,370 |
|                                 | Pengembangan Sumber Daya Manusia | ,685                        | ,143       | ,604                      | 4,794 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pengelola

**LAMPIRAN 6 : TABEL DISTRIBUSI t**

| df | 0,05  | 0,025  |
|----|-------|--------|
| 1  | 6.314 | 12.706 |
| 2  | 2.920 | 4.303  |
| 3  | 2.353 | 3.182  |
| 4  | 2.132 | 2.776  |
| 5  | 2.015 | 2.571  |
| 6  | 1.943 | 2.447  |
| 7  | 1.895 | 2.365  |
| 8  | 1.860 | 2.306  |
| 9  | 1.833 | 2.262  |
| 10 | 1.812 | 2.228  |
| 11 | 1.796 | 2.201  |
| 12 | 1.782 | 2.179  |
| 13 | 1.771 | 2.160  |
| 14 | 1.761 | 2.145  |
| 15 | 1.753 | 2.131  |
| 16 | 1.746 | 2.120  |
| 17 | 1.740 | 2.110  |
| 18 | 1.734 | 2.101  |
| 19 | 1.729 | 2.093  |
| 20 | 1.725 | 2.086  |
| 21 | 1.721 | 2.080  |
| 22 | 1.717 | 2.074  |
| 23 | 1.714 | 2.069  |
| 24 | 1.711 | 2.064  |
| 25 | 1.708 | 2.060  |
| 26 | 1.706 | 2.056  |
| 27 | 1.703 | 2.052  |
| 28 | 1.701 | 2.048  |
| 29 | 1.699 | 2.045  |
| 30 | 1.697 | 2.042  |
| 31 | 1.696 | 2.040  |
| 32 | 1.694 | 2.037  |
| 33 | 1.692 | 2.035  |
| 34 | 1.691 | 2.032  |
| 35 | 1.690 | 2.030  |
| 36 | 1.688 | 2.028  |
| 37 | 1.687 | 2.026  |
| 38 | 1.686 | 2.024  |
| 39 | 1.685 | 2.023  |
| 40 | 1.684 | 2.021  |
| 41 | 1.683 | 2.020  |
| 42 | 1.682 | 2.018  |
| 43 | 1.681 | 2.017  |
| 44 | 1.680 | 2.015  |
| 45 | 1.679 | 2.014  |
| 46 | 1.679 | 2.014  |
| 47 | 1.678 | 2.013  |
| 48 | 1.677 | 2.012  |
| 49 | 1.677 | 2.011  |
| 50 | 1.676 | 2.010  |
| 51 | 1.675 | 2.008  |
| 52 | 1.675 | 2.007  |

| df  | 0,05  | 0,025 |
|-----|-------|-------|
| 53  | 1.674 | 2.006 |
| 54  | 1.674 | 2.005 |
| 55  | 1.673 | 2.004 |
| 56  | 1.673 | 2.003 |
| 57  | 1.672 | 2.002 |
| 58  | 1.672 | 2.002 |
| 59  | 1.671 | 2.001 |
| 60  | 1.671 | 2.000 |
| 61  | 1.670 | 2.000 |
| 62  | 1.670 | 1.999 |
| 63  | 1.669 | 1.998 |
| 64  | 1.669 | 1.998 |
| 65  | 1.669 | 1.997 |
| 66  | 1.668 | 1.997 |
| 67  | 1.668 | 1.996 |
| 68  | 1.668 | 1.995 |
| 69  | 1.667 | 1.995 |
| 70  | 1.667 | 1.994 |
| 71  | 1.667 | 1.995 |
| 72  | 1.666 | 1.993 |
| 73  | 1.666 | 1.993 |
| 74  | 1.666 | 1.993 |
| 75  | 1.665 | 1.992 |
| 76  | 1.665 | 1.992 |
| 77  | 1.665 | 1.991 |
| 78  | 1.665 | 1.991 |
| 79  | 1.664 | 1.990 |
| 80  | 1.664 | 1.990 |
| 81  | 1.664 | 1.990 |
| 82  | 1.664 | 1.989 |
| 83  | 1.663 | 1.989 |
| 84  | 1.663 | 1.989 |
| 85  | 1.663 | 1.988 |
| 86  | 1.663 | 1.988 |
| 87  | 1.663 | 1.988 |
| 88  | 1.662 | 1.987 |
| 89  | 1.662 | 1.987 |
| 90  | 1.662 | 1.987 |
| 91  | 1.662 | 1.986 |
| 92  | 1.662 | 1.986 |
| 93  | 1.661 | 1.986 |
| 94  | 1.661 | 1.986 |
| 95  | 1.661 | 1.985 |
| 96  | 1.661 | 1.985 |
| 97  | 1.661 | 1.985 |
| 98  | 1.661 | 1.984 |
| 99  | 1.660 | 1.984 |
| 100 | 1.660 | 1.984 |
| 101 | 1.660 | 1.984 |
| 102 | 1.660 | 1.983 |
| 103 | 1.660 | 1.983 |
| 104 | 1.660 | 1.983 |

| df  | 0,05  | 0,025 |
|-----|-------|-------|
| 105 | 1.659 | 1.983 |
| 106 | 1.659 | 1.983 |
| 107 | 1.659 | 1.982 |
| 108 | 1.659 | 1.982 |
| 109 | 1.659 | 1.982 |
| 110 | 1.659 | 1.982 |
| 111 | 1.659 | 1.982 |
| 112 | 1.659 | 1.981 |
| 113 | 1.658 | 1.981 |
| 114 | 1.658 | 1.981 |
| 115 | 1.658 | 1.981 |
| 116 | 1.658 | 1.981 |
| 117 | 1.658 | 1.980 |
| 118 | 1.658 | 1.980 |
| 119 | 1.658 | 1.980 |
| 120 | 1.658 | 1.980 |
| 121 | 1.658 | 1.980 |
| 122 | 1.657 | 1.980 |
| 123 | 1.657 | 1.979 |
| 124 | 1.657 | 1.979 |
| 125 | 1.657 | 1.979 |
| 126 | 1.657 | 1.979 |
| 127 | 1.657 | 1.979 |
| 128 | 1.657 | 1.979 |
| 129 | 1.657 | 1.979 |
| 130 | 1.657 | 1.978 |
| 131 | 1.657 | 1.978 |
| 132 | 1.656 | 1.978 |
| 133 | 1.656 | 1.978 |
| 134 | 1.656 | 1.978 |
| 135 | 1.656 | 1.978 |
| 136 | 1.656 | 1.978 |
| 137 | 1.656 | 1.977 |
| 138 | 1.656 | 1.977 |
| 139 | 1.656 | 1.977 |
| 140 | 1.656 | 1.977 |
| 141 | 1.656 | 1.977 |
| 142 | 1.656 | 1.977 |
| 143 | 1.656 | 1.977 |
| 144 | 1.656 | 1.977 |
| 145 | 1.655 | 1.976 |
| 146 | 1.655 | 1.976 |
| 147 | 1.655 | 1.976 |
| 148 | 1.655 | 1.976 |
| 149 | 1.655 | 1.976 |
| 150 | 1.655 | 1.976 |
| 151 | 1.655 | 1.976 |
| 152 | 1.655 | 1.976 |
| 153 | 1.655 | 1.976 |
| 154 | 1.655 | 1.975 |
| 155 | 1.655 | 1.975 |
| 156 | 1.655 | 1.975 |

| df  | 0,05  | 0,025 |
|-----|-------|-------|
| 157 | 1.655 | 1.975 |
| 158 | 1.655 | 1.975 |
| 159 | 1.654 | 1.975 |
| 160 | 1.654 | 1.975 |
| 161 | 1.654 | 1.975 |
| 162 | 1.654 | 1.975 |
| 163 | 1.654 | 1.975 |
| 164 | 1.654 | 1.975 |
| 165 | 1.654 | 1.974 |
| 166 | 1.654 | 1.974 |
| 167 | 1.654 | 1.974 |
| 168 | 1.654 | 1.974 |
| 169 | 1.654 | 1.974 |
| 170 | 1.654 | 1.974 |
| 171 | 1.654 | 1.974 |
| 172 | 1.654 | 1.974 |
| 173 | 1.654 | 1.974 |
| 174 | 1.654 | 1.974 |
| 175 | 1.654 | 1.974 |
| 176 | 1.654 | 1.974 |
| 177 | 1.654 | 1.973 |
| 178 | 1.653 | 1.973 |
| 179 | 1.653 | 1.973 |
| 180 | 1.653 | 1.973 |
| 181 | 1.653 | 1.973 |
| 182 | 1.653 | 1.973 |
| 183 | 1.654 | 1.973 |
| 184 | 1.653 | 1.973 |
| 185 | 1.653 | 1.973 |
| 186 | 1.653 | 1.973 |
| 187 | 1.653 | 1.973 |
| 188 | 1.653 | 1.973 |
| 189 | 1.654 | 1.973 |
| 190 | 1.653 | 1.973 |
| 191 | 1.653 | 1.972 |
| 192 | 1.653 | 1.972 |
| 193 | 1.653 | 1.972 |
| 194 | 1.653 | 1.972 |
| 195 | 1.654 | 1.972 |
| 196 | 1.653 | 1.972 |
| 197 | 1.653 | 1.972 |
| 198 | 1.653 | 1.972 |
| 199 | 1.653 | 1.972 |
| 200 | 1.653 | 1.972 |

**LAMPIRAN 7 : Rekapitulasi Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No.Responden | Jenis Kelamin |   |
|--------------|---------------|---|
|              | L             | P |
| 1            | 1             |   |
| 2            | 1             |   |
| 3            | 1             |   |
| 4            | 1             |   |
| 5            |               | 1 |
| 6            | 1             |   |
| 7            | 1             |   |
| 8            | 1             |   |
| 9            | 1             |   |
| 10           | 1             |   |
| 11           | 1             |   |
| 12           | 1             |   |
| 13           |               | 1 |
| 14           |               | 1 |
| 15           | 1             |   |
| 16           |               | 1 |
| 17           | 1             |   |
| 18           |               | 1 |
| 19           |               | 1 |
| 20           | 1             |   |
| 21           | 1             |   |
| 22           |               | 1 |
| 23           |               | 1 |

| No.Responden | Jenis Kelamin |          |
|--------------|---------------|----------|
|              | L             | P        |
| 24           | 1             |          |
| 25           |               | 1        |
| 26           | 1             |          |
| 27           | 1             |          |
| 28           |               | 1        |
| 29           |               | 1        |
| 30           | 1             |          |
| 31           |               | 1        |
| 32           | 1             |          |
| 33           | 1             |          |
| 34           |               | 1        |
| 35           | 1             |          |
| 36           |               | 1        |
| 37           | 1             |          |
| 38           |               | 1        |
| 39           |               | 1        |
| 40           |               | 1        |
| 41           |               | 1        |
| 42           |               | <b>1</b> |

**LAMPIRAN 8 : Rekapitulasi Berdasarkan Umur**

| No.Responden | Umur  |       |       |       |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
|              | 20-30 | 31-40 | 41-50 | 51-55 |
| 1            | 1     |       |       |       |
| 2            |       |       | 1     |       |
| 3            | 1     |       |       |       |
| 4            | 1     |       |       |       |
| 5            | 1     |       |       |       |
| 6            | 1     |       |       |       |
| 7            | 1     |       |       |       |
| 8            | 1     |       |       |       |
| 9            | 1     |       |       |       |
| 10           | 1     |       |       |       |
| 11           | 1     |       |       |       |
| 12           | 1     |       |       |       |
| 13           | 1     |       |       |       |
| 14           | 1     |       |       |       |
| 15           | 1     |       |       |       |
| 16           | 1     |       |       |       |
| 17           |       |       | 1     |       |
| 18           | 1     |       |       |       |
| 19           |       | 1     |       |       |
| 20           | 1     |       |       |       |
| 21           | 1     |       |       |       |

| No.Responden | Umur  |       |       |       |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
|              | 20-30 | 31-40 | 41-50 | 51-55 |
| 22           |       | 1     |       |       |
| 23           | 1     |       |       |       |
| 24           |       | 1     |       |       |
| 25           | 1     |       |       |       |
| 26           | 1     |       |       |       |
| 27           | 1     |       |       |       |
| 28           | 1     |       |       |       |
| 29           | 1     |       |       |       |
| 30           |       | 1     |       |       |
| 31           | 1     |       |       |       |
| 32           | 1     |       |       |       |
| 33           | 1     |       |       |       |
| 34           | 1     |       |       |       |
| 35           |       |       |       | 1     |
| 36           | 1     |       |       |       |
| 37           | 1     |       |       |       |
| 38           | 1     |       |       |       |
| 39           | 1     |       |       |       |
| 40           | 1     |       |       |       |
| 41           | 1     |       |       |       |
| 42           | 1     |       |       |       |



**LAMPIRAN 9 : Rekapitulasi Berdasarkan Pendidikan**

| No.Responden | Pendidikan Terakhir |     |    |             |    |
|--------------|---------------------|-----|----|-------------|----|
|              | SLTA                | SMA | MA | Diploma III | S1 |
| 1            |                     |     | 1  |             |    |
| 2            |                     |     |    | 1           |    |
| 3            |                     |     |    |             | 1  |
| 4            |                     |     |    |             | 1  |
| 5            |                     |     |    |             | 1  |
| 6            |                     |     |    | 1           |    |
| 7            |                     |     |    | 1           |    |
| 8            |                     |     |    |             | 1  |
| 9            |                     |     |    |             | 1  |
| 10           |                     |     |    | 1           |    |
| 11           |                     |     |    | 1           |    |
| 12           |                     |     |    |             | 1  |
| 13           |                     |     |    |             | 1  |
| 14           |                     |     |    |             | 1  |
| 15           |                     |     |    |             | 1  |
| 16           |                     |     |    |             | 1  |
| 17           |                     |     |    |             | 1  |
| 18           |                     |     |    | 1           |    |
| 19           |                     |     |    | 1           |    |
| 20           |                     |     |    |             | 1  |
| 21           |                     |     |    |             | 1  |

| No.Responden | Pendidikan Terakhir |     |    |             |          |
|--------------|---------------------|-----|----|-------------|----------|
|              | SLTA                | SMA | MA | Diploma III | S1       |
| 22           |                     | 1   |    |             |          |
| 23           |                     |     |    | 1           |          |
| 24           |                     | 1   |    |             |          |
| 25           |                     |     |    |             | 1        |
| 26           |                     |     |    |             | 1        |
| 27           |                     |     |    | 1           |          |
| 28           |                     |     |    |             | 1        |
| 29           |                     |     |    |             | 1        |
| 30           | 1                   |     |    |             |          |
| 31           |                     |     |    |             | 1        |
| 32           |                     |     |    | 1           |          |
| 33           |                     |     |    | 1           |          |
| 34           |                     |     |    |             | 1        |
| 35           |                     |     |    |             | 1        |
| 36           |                     |     |    |             | 1        |
| 37           |                     |     |    |             | 1        |
| 38           |                     |     |    | 1           |          |
| 39           |                     |     |    |             | 1        |
| 40           |                     |     |    | 1           |          |
| 41           |                     |     |    |             | 1        |
| 42           |                     |     |    |             | <b>1</b> |

**LAMPIRAN 10 : Rekapitulasi Berdasarkan Jabatan di BUMDesa**

| <b>No.Responden</b> | <b>Jabatan di BUMDesa</b>      |
|---------------------|--------------------------------|
| 1                   | Bendahara                      |
| 2                   | Direktur bumdes                |
| 3                   | Anggota unit perdagangan       |
| 4                   | Ketua Unit Perdagangan & Jasa  |
| 5                   | Bendahara                      |
| 6                   | Penasehat                      |
| 7                   | Pengawas                       |
| 8                   | Ka.Unit Perkebunan             |
| 9                   | Ka.USP                         |
| 10                  | Anggota Unit Perkebunan        |
| 11                  | Anggota Unit Pengolahan        |
| 12                  | Anggota USP                    |
| 13                  | Anggot USP                     |
| 14                  | Anggota unit perdagangan       |
| 15                  | Anggota Unit Perkebunan        |
| 16                  | Anggota USP                    |
| 17                  | Pengawas Umum                  |
| 18                  | Ketua Unit Usaha Simpan Pinjam |
| 19                  | TU usp Awang Mahmuda mandiri   |
| 20                  | STAFF TU                       |
| 21                  | Sak                            |
| 22                  | Bendahara Unit Wifi            |







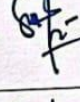
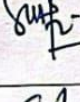
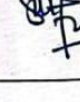
|    |                             |
|----|-----------------------------|
| 23 | STAFF KASIR                 |
| 24 | Ketua unit                  |
| 25 | Sekretari umum              |
| 26 | Komisaris                   |
| 27 | anggota unit pelayanan wifi |
| 28 | Bendahara Umum              |
| 29 | Ketua Pengawas              |
| 30 | Direktur                    |
| 31 | Bendahara                   |
| 32 | Ka. Unit USP                |
| 33 | Pengawas                    |
| 34 | Sekretaris                  |
| 35 | Komisaris                   |
| 36 | Pengawas                    |
| 37 | Pengawas                    |
| 38 | Sekretaris                  |
| 39 | Bendahara                   |
| 40 | Ka.USP                      |
| 41 | Ka.Unit Batu Bata           |
| 42 | Ka.Unit Rumah Pangan Kita   |

**LAMPIRAN 11 : Rekapitulasi Berdasarkan Lokasi Kerja**

| No.Responden | Lokasi Kerja              |             |                |
|--------------|---------------------------|-------------|----------------|
|              | Kuala Alam Bandar<br>Jaya | Bathin Alam | Air Putih Jaya |
| 1            | 1                         |             |                |
| 2            | 1                         |             |                |
| 3            | 1                         |             |                |
| 4            | 1                         |             |                |
| 5            | 1                         |             |                |
| 6            | 1                         |             |                |
| 7            | 1                         |             |                |
| 8            | 1                         |             |                |
| 9            | 1                         |             |                |
| 10           | 1                         |             |                |
| 11           | 1                         |             |                |
| 12           | 1                         |             |                |
| 13           | 1                         |             |                |
| 14           | 1                         |             |                |
| 15           | 1                         |             |                |
| 16           | 1                         |             |                |
| 17           |                           | 1           |                |
| 18           |                           | 1           |                |
| 19           |                           | 1           |                |
| 20           |                           | 1           |                |
| 21           |                           | 1           |                |

| No.Responden | Lokasi Kerja              |             |                |
|--------------|---------------------------|-------------|----------------|
|              | Kuala Alam Bandar<br>Jaya | Bathin Alam | Air Putih Jaya |
| 22           |                           | 1           |                |
| 23           |                           | 1           |                |
| 24           |                           | 1           |                |
| 25           |                           | 1           |                |
| 26           |                           | 1           |                |
| 27           |                           | 1           |                |
| 28           |                           | 1           |                |
| 29           |                           | 1           |                |
| 30           |                           |             | 1              |
| 31           |                           |             | 1              |
| 32           |                           |             | 1              |
| 33           |                           |             | 1              |
| 34           |                           |             | 1              |
| 35           |                           |             | 1              |
| 36           |                           |             | 1              |
| 37           |                           |             | 1              |
| 38           |                           |             | 1              |
| 39           |                           |             | 1              |
| 40           |                           |             | 1              |
| 41           |                           |             | 1              |
| 42           |                           |             | 1              |

LAMPIRAN 12 : Lembar Konsultasi

| NO | TANGGAL       | REVISI   | PARAF PEMBIMBING  |
|----|---------------|--|---|
| 1. | 30 Maret 2024 | Pengaturan spasi, Perbaiki kosa kata analisa menjadi analisis.   |    |
| 2. | 3 April 2024  | Acc proposal (Lanjutan ke format skripsi)  |    |
| 3. | 22 April 24   | - Lanjutkan kuesioner<br>- Revisi kuesioner  |    |
| 4. | 29 Mei/24     | - Ok kuesioner<br>Lanjutan utk buat google form<br>- Buat format laporan skripsi   |   |
| 5. | 31/5/24       | - Perbaiki sesuai yang disarankan<br>- cek panduan dan tata tulis skripsi  |  |
| 6. | 11/7/24       | - Perbaiki tanggapan tabel bahasan indikator / tanggapan responden<br>- cek kembali ke simpulan<br>- Lengkapi daftar isi |  |
| 7. | 15/7/24       | - Perbaiki sesuai saran & cek tata tulis, cek kesimpulan<br>- Kuarai apa yg sdh dibuat                                   |  |
| 8. | 18/7/24       | - Perbaiki pembahasan urai<br>- " daftar pustaka<br>- " abstrak  |  |
| 9. | 19/7/24       | Acc, bisa diseminarkan   |  |
|    |               |  |   |

LAMPIRAN 13 : Tabel -r

| Tabel r untuk df = 1 - 50 |  |        |        |        |        |
|---------------------------|--|--------|--------|--------|--------|
| df = (N-2)                | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|                           | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|                           | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|                           | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1                         | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2                         | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3                         | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4                         | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5                         | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6                         | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7                         | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8                         | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9                         | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10                        | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11                        | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12                        | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13                        | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14                        | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15                        | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16                        | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17                        | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18                        | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19                        | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20                        | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21                        | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22                        | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23                        | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24                        | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25                        | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26                        | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27                        | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28                        | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29                        | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30                        | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31                        | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32                        | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33                        | 0.2826                                   | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34                        | 0.2785                                   | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35                        | 0.2746                                   | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36                        | 0.2709                                   | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37                        | 0.2673                                   | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38                        | 0.2638                                   | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39                        | 0.2605                                   | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40                        | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41                        | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42                        | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43                        | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44                        | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45                        | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46                        | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47                        | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48                        | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49                        | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50                        | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |



## Biodata Penulis

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Data Pribadi

Nama : Putri Lelytha  
Tempat, Tanggal Lahir : Rupert, 01 September 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kebangsaan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Barijo, Pangkalan Nyirih Rupert, Kec.  
Kab. Bengkalis, Provinsi Riau.  
No. Handphone : 0823-1793-1248  
E-mail : putrilelita33@gmail.com



#### B. Pendidikan

2008 - 2014 : SD Negeri 05 Pangkalan Nyirih Rupert  
2015 – 2017 : SMP Negeri 02 Rupert  
2018 – 2020 : SMA Kurnia Jaya Rupert

#### C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota UKM Kesenian Bathin Alam Politeknik Negeri Bengkalis Tahun 2020 – 2024
2. Anggota UKM UKMI Al- Islah Politeknik Negeri Bengkalis Tahun 2022-2024
3. Wakil Ketua UKM Pramuka Politeknik Negeri Bengkalis Tahun 2022-2023
4. Anggota UKM Pramuka Politeknik Negeri Bengkalis Tahun 2020-2024

**D. Pengalaman Kerja Praktik**

Juli – Desember 2023 : Kerja Praktik di PT.Bank Riau Kepri Syariah  
(Perseroda) Bengkalis