

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS
BUMDesa DI KECAMATAN SEKATAK
SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor**

**Oleh:
HUSNUL HAFSAH
NPM. 201841049**



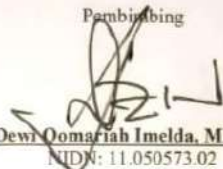
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

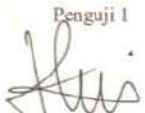
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia
(SDM) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus
BUMDes Di Kecamatan Sekatak
Nama Mahasiswa : Husnul Hafisah
NPM : 201841049
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Tim penguji Skripsi:

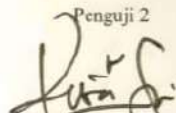
Pembimbing


Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak
NIDN: 11.050573.02

Penguji 1


Dedik Wirvawan, ST., MM
NIDN: 11.191179.01

Penguji 2


Rina Sri Wahyuni, S.E., M.Acc
NIDN: 11.200183.03

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Adi Anjani Nur, SE., M.Si
NIDN: 41.251083.01

Ketua Jurusan Manajemen


Dedik Wirvawan, ST., MM
NIDN: 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS
BUMDES DI KECAMATAN SEKATAK**

Disusun oleh Husnul Hafsa, NPM: 201841049

Telah disetujui dan dipertahankan didepan dewan penguji

Pada tanggal 23 Juli 2022

TIM PENGUJI

Pembimbing : Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak
NIDN: 11.050573.02

Penguji 1 : Dedik Wirawan, ST.,MM
NIDN: 11.191179.01

Penguji 2 : Rina Sri Wahyuni, S.E., M.Acc
NIDN: 11.200183.03



Universitas Kaltara
Program Sarjana

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wirawan, ST., MM
NIDN: 11.191179.01

Universitas Kaltara
Program Sarjana

Dekan Fakultas Ekonomi



Adi Asniah Nur, SE., M.Si
NIDN: 11.231083.01

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak ada karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sebuah naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur duplikat atau jiplakan, saya bersedia skripsi dan gelar sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 16 Juli 2022

Mahasiswa



Husnul Hafsa

RIWAYAT HIDUP

Husnul Hafsah, lahir pada tanggal 28 April 2000 di Desa Maritam Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. Merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari bapak Ardi Wibowo dan ibu Daniati. Memulai pendidikan tingkat dasar di Sekolah Dasar (SD) Negeri 001 di Sekatak Buji dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama melanjutkan lagi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Sekatak dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sekatak dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2018. Setelah tamat sekolah pada tahun 2018 berhasil masuk di perguruan tinggi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Tanjung Selor, 16 Juli 2022

Mahasiswa

Husnul Hafsah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrebbil Al Amin Segala Puji Dan Syukur Penulis Haturkan Atas

Kehadirat Allah SWT Karena Berkat Rahmat Dan Hidayah-Nya Skripsi Ini

Dapat terselesaikan.

Shalawat Dan Salam Penulis Haturkan Kepada Nabi Muhammad SAW

Yang menjadi Suri Tauladan Kita Sepanjang Zaman,

Secerca Karya Kecilku Ini

Kupersembahkan Kepada: Ayahanda Tersayang Ardi Wibowo Dan Ibunda

Daniati

Saudaraku Hanuri Hasri Dan Muhammad Imron Yang Telah

Memberikan Do'a Terbaik Dan Dukungan Untukku

Temen-Teman Satu Asamaterku Terkhusus Teman Rempengku

Dan Kelas A Fakultas Ekonomi Universitas Kastara Tanjung Selor

Serta Sahabat Terbaikku Tiga Serangkai Yang

Selalu Mendukung Dalam Pembuatan

Skripsi Ini

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim,

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis limpahkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, petunjuk, pengetahuan, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kejahiliahan menuju jalan terang benderang ini.

Penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS BUMDesa DI KECAMATAN SEKATAK”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kaltara. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keluarga, dosen dan teman-teman yang ikhlas memberikan bantuan secara moril maupun materil. Dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Ardi Wibowo dan ibu Daniati yang telah melahirkan penulis ke dunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.
2. Prof. Dr. Ir. Abdul Jabarsyah, M.Sc, selaku Rektor Universitas Kaltara.
3. Adi Aspian Nur, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.

4. Dedik Wiryawan, ST.,MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Kaltara.
5. Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan.
7. Saudara yang paling aku sayangi yaitu Hanuri Hasri dan Muhammad Imron yang selalu ada untuk menghibur dan selalu siap membantu apapun yang dibutuhkan penulis. Serta keluarga besar penulis yang banyak memberikan bantuan dari kakek, nenek, paman, tante, sepupu, keponakan baik secara moril maupun materil.
8. Seluruh Ketua BUMDesa dan Kepala Desa Di Kecamatan Sekatak yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian pada BUMDesa di Kecamatan Sekatak.
9. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
10. Sahabat terbaikku “Tiga Serangkai” yaitu Fitri Astuti dan Nuriv’atul Fadila Mahmudiana yang selalu *support system* dan selalu menghibur serta memberi semangat pada saat bahagia maupun sedih.
11. Sahabat-sahabat terbaikku dari awal masuk kuliah “Teman Rempong” yaitu Fauziah Rahmah, Masni, Susi Ramadana, Astria Wartti, Niken Pratiwi, Siti

Muhaiminah, Suci Hidryah, dan teman-teman Kelas A memberikan dukungan dan kebahagiaan selama ini. Bersama mereka penulis belajar kesetiakawanan, kedewasaan, selalu berfikir positif dan banyak keceriaan yang penulis rasakan bersama mereka.

12. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan “Keynes 2018” yang telah berjuang bersama, berbagi senang dan susah, dan senantiasa membantu dan memberi dukungan.
13. Sahabat terbaikku sejak kecil hingga sekarang “HEPI” yaitu Endang Lestari Ningsih, Nurfadilah, dan Latifah Riski yang selalu menghibur dan menemani serta tumbuh bersama sejak kecil hingga sekarang.
14. Idolaku Oh Sehun dan member EXO serta *SMTOWN Family* yang selalu menghiburku baik dalam keadaan senang maupun susah.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini.

Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna bagi penulis maupun bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Tanjung Selor, 16 Juli 2022

Husnul Hafsah

ABSTRAK

Husnul Hafsah, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa Di Kecamatan Sekatak dibawah bimbingan Ibu Dewi Qomariah Imelda, MM., Ak. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak. Pada penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 66 pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak. Pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Husnul Hafsa, The Influence of Human Resource Competence (HR) and Motivation on the Performance of BUMDesa Management in Sekatak District under the guidance of Mrs. Dewi Qomariah Imelda, MM., Ak. The purpose of this study was to determine whether the competence of human resources (HR) and motivation had an effect on the performance of BUMDesa management in Sekatak District. The type of research method used is quantitative. The population in this study were all BUMDesa administrators in Sekatak District. In this study using the Saturated Sampling technique where all the population was sampled in this study, which amounted to 66 BUMDesa administrators in Sekatak District. Data collection in the form of questionnaires, the data analysis technique used in this study is SPSS version 23. The results show that: (1) There is a positive and significant influence of Human Resource competence on the performance of BUMDesa management in Sekatak District. (2) There is a positive and significant influence of motivation on the performance of BUMDesa management in Sekatak District. (3) There is a positive and significant influence of Human Resource competence and motivation together on the performance of BUMDesa management in Sekatak District.

Keywords: *Human Resource Competence, Motivation, Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	7
2.1.2 Kinerja.....	8
2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM).....	11
2.1.4 Motivasi.....	14

2.1.5 Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa)	19
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Hubungan Antara Variabel Dan Hipotesis	27
2.4 Kerangka Konseptual	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian Dan Sifat Penelitian	31
3.2 Lokasi Dan Periode Penelitian	31
3.3 Populasi Dan Sampel	32
3.4 Sumber Data	33
3.5 Metode Pengumpulan Data	34
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
3.7 Instrumen Penelitian	37
3.8 Metode Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kecamatan Sekatak	46
4.2 Gambaran Umum BUMDesa Di Kecamatan Sekatak	51
4.3 Karakteristik Responden	57
4.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.5 Uji Instrumen	70
4.5.1 Uji Validitas	70
4.5.2 Uji Reliabilitas	71
4.6 Uji Asumsi Klasik	72
4.6.1 Uji Normalitas	72
4.6.2 Uji Multikolinearitas	74
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	75
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.8 Uji Hipotesis	78
4.8.1 Uji Parsial (Uji T)	78
4.8.2 Uji Simultan (Uji F)	80
4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.9 Pembahasan	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Nama-Nama Desa Di Kecamatan Sekatak	47
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Kecamatan Sekatak	49
Tabel 4.3 Mata Pencarian Penduduk.....	50
Tabel 4.4 Keadaan Penduduk Berdasarkan Agama.....	50
Tabel 4.5 Potensi Sumber Daya Alam	51
Tabel 4.6 Data Badan Usaha Milik Desa / BUMDesa.....	52
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.12 Nilai Dan Predikat	64
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kompetensi SDM	65
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Motivasi	67
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Kinerja	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	78
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
Tabel 4.23 Koefisien Determinasi (R^2)	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Hasil Wawancara Kinerja Pengurus BUMDesa.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Kecamatan Sekatak.....	46
Gambar 4.2 Usaha BUMDesa	53
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	55
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Uji Instrumen Penelitian

Lampiran 3 Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian

Lampiran 4 Uji *Regression*

Lampiran 5 Tabel T Dan Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan peraturan Undang-Undang No. 6 tahun 2014, “Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia” (Sunardi & Lesmana, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing desa memiliki hak dan kesempatan untuk mengatur dan mengelola desa secara mandiri, serta dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Dalam mengelola potensi-potensi yang ada maka dibentuklah sebuah organisasi yang dapat membantu mengelola potensi desa yaitu Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa). Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dinyatakan bahwasanya BUMDesa merupakan suatu badan usaha yang keseluruhan modal atau sebagian besarnya dipunyai oleh desa melalui penyertaan langsung yang bersumber dari kekayaan desa yang tidak dijadikan satu dengan tujuan pengelolaan aset, jasa pelayanan serta usaha lain agar masyarakat desa terjamin kesejahteraannya (Utami Dkk, 2021).

Dalam menjalankan kegiatan atau usahanya, kinerja pengurus menjadi salah satu poin penting untuk menentukan kesuksesan atau keberhasilan suatu BUMDesa. Ashari et al (2014: 4) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja pengurus BUMDesa tidak baik maka akan dapat menghambat kegiatan usaha BUMDesa.

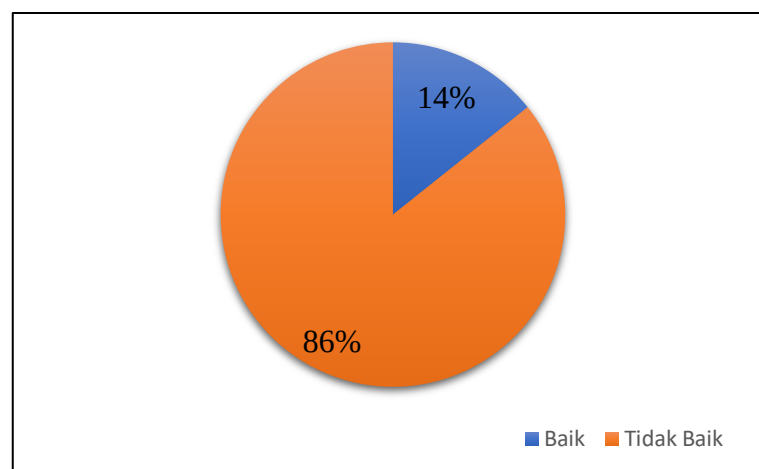
Kecamatan Sekatak merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Bulungan dan terdiri dari 22 desa. Sama seperti daerah yang lain, Kecamatan Sekatak juga memiliki BUMDesa di beberapa desa sebanyak 12 BUMDesa, yang memiliki penyertaan modal 9 BUMDesa dan 3 BUMDesa lainnya belum ada penyertaan modal. Dengan adanya BUMDesa diharapkan dapat dimanfaatkan dan dikelola secara maksimal. Namun kenyataan dilapangan, kinerja oleh masing-masing BUMDesa sangat buruk, berdasarkan pengamatan peneliti pada 3 BUMDesa yaitu BUMDesa di Desa Maritam usaha dibagian safrodi (penjualan bibit tanaman) saja yang aktif sedangkan usaha pegadaian lokal dan ATK tidak aktif, selain itu BUMDesa di Desa Kelembunan dengan usaha pencucian motor/mobil juga macet dan usahanya disewakan kepada orang lain, begitupula dengan BUMDesa di Desa Keriting yang bergerak dibidang meubel dan molding usahanya juga disewakan kepada orang lain serta ada beberapa BUMDesa di Kecamatan Sekatak dalam pembuatan rencana masa depan seperti restruktur pengurus BUMDesa dari awal pembentukan hingga sekarang belum ada.

Peneliti memiliki dugaan bahwa kinerja pengurus BUMDesa sangat buruk dikarenakan pengetahuan yang rendah dan keterampilan dalam mengelola BUMDesa tidak ada. Dugaan ini muncul karena tingkat pendidikan pengurus BUMDesa rata-rata SLTP dan SLTA bahkan ada yang hanya tamatan SD.

Untuk menggali lebih lanjut terkait hal tersebut, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Kepala Desa dan Perangkat Desa setempat, mereka mengatakan bahwa penyebab permasalahan pada BUMDesa yaitu kompetensi SDM pengurus BUMDesa masih sangat kurang dikarenakan tingkat pendidikan pengurus BUMDesa rendah dan mereka tidak pernah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan BUMDesa sehingga pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan tentang BUMDesa masih sangat minim sekali. Selain itu, motivasi pengurus sangat menurun dikarenakan mereka fokus pada pekerjaan lain, sedangkan kegiatan BUMDesa menurut mereka hanya sampingan.

Untuk memperkuat hasil pengamatan ini, maka peneliti mengajukan pertanyaan kepada 10 orang pengurus BUMDesa yang ada di Kecamatan Sekatak, pertanyaannya adalah “apakah kinerja pengurus BUMDesa sudah dikategorikan baik?”. Dan hasil dari jawaban tersebut dapat dituangkan pada tabulasi data dalam bentuk grafik seperti Gambar 1.1 berikut ini.

Gambar 1.1
Hasil Wawancara Kinerja Pengurus BUMDesa
di Kecamatan Sekatak



Sumber: Penelitian Awal (2022)

Berdasarkan data dalam Gambar 1.1 diatas dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 14% atau 2 orang menjawab kinerja pengurus BUMDesa kategori baik dan sebanyak 86% atau 8 orang menjawab kinerja pengurus BUMDesa kategori tidak baik, sehingga dari hasil tersebut menjelaskan kinerja pengurus BUMDesa tergolong rendah. Menurut Husaini Usman (dalam Wirawan Dkk, 2019) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasbullah dan Sudarwan (dalam Dewi Dkk, 2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Serta penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (dalam Fadly Dkk, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dianalisis yaitu:

1. Apakah Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak?

2. Apakah Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak?
3. Apakah Kompetensi SDM dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti. Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh kompetensi SDM dan motivasi terhadap kinerja terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.
2. Bagi kalangan akademisi. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan referensi pada penelitian dengan topik serupa di masa mendatang dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting kompetensi SDM dan motivasi terhadap kinerja.

3. Bagi pemerintah. Diharapkan hasil dari penelitian ini menjadi masukan dan sumbangan pemikiran pada BUMDesa yang ada di Kecamatan Sekatak dalam meningkatkan kompetensi SDM dan motivasi sehingga kinerja pengurus BUMDesa juga akan mengalami peningkatan.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Sekatak.
2. Penelitian ini berlaku di Sembilan BUMDesa yang ada di Kecamatan Sekatak yang sudah dilakukan penyertaan modal.
3. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan motivasi terhadap kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Subekhi, 2012:21) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (dalam Amhas, 2018:138) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya.

Menurut Sedamayanti (dalam Amhas, 2018:138) manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai didalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengorganisasian, pengawasan, dan rangkaian strategis yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi kepada para pegawai atau anggota untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Definisi Kinerja

Menurut Prawirosentono (dalam Onita Sari Sinaga, 2020) kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum moral serta etika, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (dalam Imelda, 2021) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Pabundu (dalam Busro, 2018:88) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau organisasi yang dilakukan dengan tanggung jawab berdasarkan tujuan strategis untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Konsep Kinerja

Menurut Busro (2018:87) kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi yang antara lain:

1. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik)
2. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)
3. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja)
4. Kehadiran ditempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik)
5. Sikap kooperatif didalam organisasi (semakin bisa bekerja sama semakin baik)

2.1.2.3 Strategi Meningkatkan Kinerja

Menurut Busro (2018:91) strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan yaitu dengan cara melakukan peningkatan:

1. Kepuasan kerja
2. Tingkat imbalan
3. Keterampilan
4. Kemampuan afeksi
5. Kreativitas individu

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (dalam Busro, 2018:91), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat digambarkan sebagai berikut.

1. Kapasitas untuk berkinerja. Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik: (a) keterampilan, (b) kemampuan, dan (c) pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Kesempatan untuk berkinerja. Kesempatan untuk berkinerja juga faktor yang penting dalam membentuk kinerja. Agar karyawan memiliki kesempatan

untuk berkinerja, maka manajemen harus menyiapkan: (a) peralatan yang memadai, (b) peralatan yang berteknologi *update*, (c) keputusan yang baik, (d) sikap yang baik, dan (e) kemauan untuk selalu berubah.

3. Kemauan untuk berkinerja. Kesiapan untuk berkinerja berhubungan dengan: (a) sejauh mana seseorang individu ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dipekerjaannya, (b) kemampuan mengombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, (c) tekad yang kuat untuk berkinerja dengan baik.

2.1.2.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Imelda, 2021) indikator dari kinerja meliputi:

1. Kualitas Output

Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan.

2. Kuantitas Output

Kuantitas adalah tolok ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari.

4. Kerjasama Dengan Rekan Kerja

Kerjasama merupakan sebuah pekerjaan yang dikerjakan oleh dua atau beberapa orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.

2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.3.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Wibowo (2017:79) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Menurut Spencer & Spencer (dalam Busro 2018:26) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Thoha (2016:63) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerja dalam suatu organisasi sehingga orang tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah suatu kapasitas seseorang yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk melaksanakan tugasnya dalam suatu pekerjaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi SDM

Jenis-jenis kompetensi yang diungkapkan oleh Kunandar (dalam Kusmiyanti, 2022:310) terbagi menjadi 5 jenis kompetensi yaitu:

1. Kompetensi Intelektual, adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh individu.
2. Kompetensi Fisik, adalah kompetensi yang berhubungan dengan ketahanan atau kekuatan fisik seseorang.
3. Kompetensi Pribadi, adalah kompetensi yang berhubungan dengan pemahaman diri serta identitas individu.
4. Kompetensi sosial, adalah kompetensi yang berhubungan dengan lingkungan atau interaksi terhadap orang lain.
5. Kompetensi Spiritual, adalah kompetensi yang berkaitan dengan pemahaman kepada yang menciptakan hidup.

2.1.3.3 Manfaat Kompetensi SDM

Ruky (dalam Busro, 2018:29) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi SDM

Menurut Spencer dan Spenser's dalam Herachwati (2012:57) indikator kompetensi SDM terdiri dari lima yaitu sebagai berikut:

1. *Motives*, yaitu sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga karyawan melakukan tindakan.

2. *Traits*, yaitu watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang karyawan merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri atau ketabahan
3. *Self-concept*, yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seorang karyawan.
4. *Knowledge*, yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
5. *Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Definisi Motivasi

Menurut Kadarisman (2012:278) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas atau kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012:154) mengatakan motivasi seorang pegawai akan menjadi daya dorong untuk mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Busro (2018:51) mengatakan motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.2 Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Busro 2018:51), diantaranya:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.3 Konsep Motivasi

Konsep motivasi yang dijelaskan oleh Suwanto (dalam Prihartanta, 2015:3) adalah sebagai berikut:

a. Model Tradisional

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.

b. Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

2.1.4.4 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi 2 jenis menurut Prihartanta (2015:4) yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk

dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gage dan Berliner (dalam Eriany, 2014:118) ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan: proses adanya motivasi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan sesuatu. Individu yang mempunyai kebutuhan akan termotivasi untuk menggerakkan tingkah lakunya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

- b. Sikap: sikap individu terhadap suatu obyek akan melibatkan emosi (perasaan senang atau tidak senang), pengarahan atau penghindaran terhadap objek dan suatu sasaran kognitif yaitu bagaimana individu membayangkan atau mempersepsikan sesuatu.
- c. Minat: minat akan memunculkan perhatian khusus terhadap suatu objek dan akan menimbulkan motivasi.
- d. Nilai: merupakan suatu pandangan individu akan sesuatu hal atau suatu tujuan atau yang dianggap penting dalam hidupnya.
- e. Aspirasi: merupakan harapan individu akan sesuatu, dan individu akan berusaha untuk mencapai hal-hal yang diharapkan.

2.1.4.6 Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (dalam Imelda, 2021) indikator motivasi terdiri dari:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
3. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
5. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

2.1.5 Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa)

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dinyatakan bahwasanya BUMDesa merupakan suatu badan usaha yang keseluruhan modal atau sebagian besarnya dipunyai oleh desa melalui penyertaan langsung yang bersumber dari kekayaan desa yang tidak dijadikan satu dengan tujuan pengelolaan aset, jasa pelayanan serta usaha lain agar masyarakat desa terjamin kesejahteraannya (Utami Dkk, 2021).

Menurut Sujarweni (2019:7) badan usaha milik desa yang sering disebut dengan BUMDesa adalah sebuah lembaga usaha desa yang dikelola oleh pemerintah desa juga masyarakat desa tersebut dengan tujuan untuk memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi yang ada di desa tersebut. BUMDesa berada dalam kepemilikan pemerintahan desa, digunakan untuk kemakmuran masyarakat desa. Baik pendirian, permodalan, pelaksanaan, keuntungan yang diperoleh itu dibawah naungan desa.

Adapun ciri-ciri dan tujuan utama BUMDesa yaitu:

1. Kekuasaan penuh ditangan desa dan dikelola bersama masyarakat desa.
2. Modal Bersama yakni bersumber dari desa sebesar 51% dan dari masyarakat 49% dilakukan dengan cara penyertaan modal.

3. Menggunakan falsafah bisnis yang berakar dari budaya lokal untuk melakukan kegiatan operasional. Proses operasionalisasi ini dikontrol bersama oleh BPD, Pemerintah Desa dan anggota masyarakat.
4. Untuk bidang yang dipilih bagi badan usaha desa disesuaikan dengan potensi dan informasi pasar.
5. Keuntungan yang diperoleh dari produksi dan penjualan ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat desa melalui kebijakan desa.
6. Pemberian fasilitas dan pengawasan dilakukan oleh Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten, dan Pemerintah Desa.

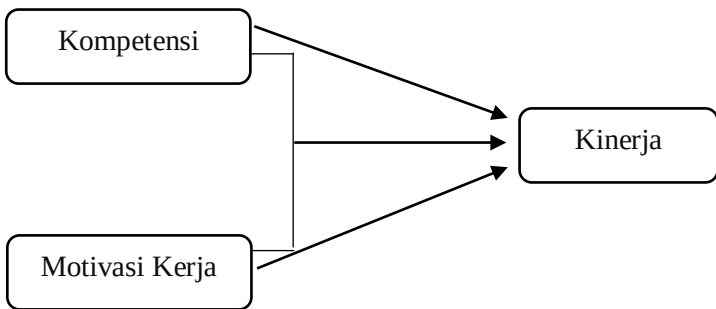
Tujuan utama didirikan BUMDesa adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan perekonomian masyarakat desa.
2. Meningkatkan pendapatan masyarakat desa.
3. Mengoptimalkan potensi sumber daya alam untuk kebutuhan masyarakat.
4. Menjadi alat pemerataan dan pertumbuhan ekonomi desa.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

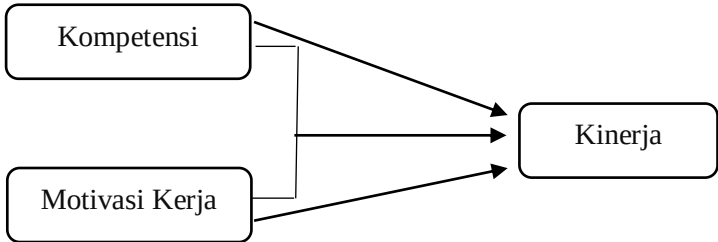
2.2.1 Ayu Anjani (2019)

Nama Peneliti	Ayu Anjani
Tahun dan Judul Jurnal	(2019) “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Marketing PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon”.
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Model	 <pre> graph LR A[Kompetensi] --> D[Kinerja] B[Motivasi Kerja] --> D A --> B B --> A </pre> <p>The diagram illustrates a conceptual model where 'Kompetensi' (Competence) and 'Motivasi Kerja' (Work Motivation) are the independent variables, and 'Kinerja' (Performance) is the dependent variable. Arrows indicate a direct influence from both Competence and Work Motivation to Performance. Additionally, there are feedback loops between Competence and Work Motivation, suggesting they are interrelated.</p>
Populasi dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon, dengan menggunakan sampel jenuh atau seluruh anggota sebanyak 45 orang.
Alat Analisis	Analisis Regresi Ganda

Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja - Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja - Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
Yang dirujuk dari penelitian	Model Penelitian: Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja.

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

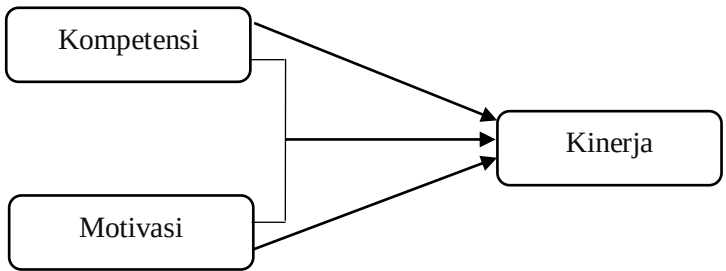
2.2.2 Retina Sri Sedjati, Abdul Qodir, Afiet Meidy Reksiana (2019)

Nama Peneliti	Retina Sri Sedjati, Abdul Qodir, Afiet Meidy Reksiana
Tahun dan Judul Jurnal	(2019) “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Cirebon”.
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diberikan variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
Model	 <pre> graph LR A[Kompetensi] --> D[Kinerja] B[Motivasi Kerja] --> D </pre>

Populasi dan Sampel	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Bank BJB Cabang Cirebon dengan besarnya populasi sekaligus sampel sebanyak 60 orang.
Alat Analisis	Uji Instrumen dan Analisis Regresi Berganda
Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai - Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai - Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Yang dirujuk dari penelitian	Model Penelitian: Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja.

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

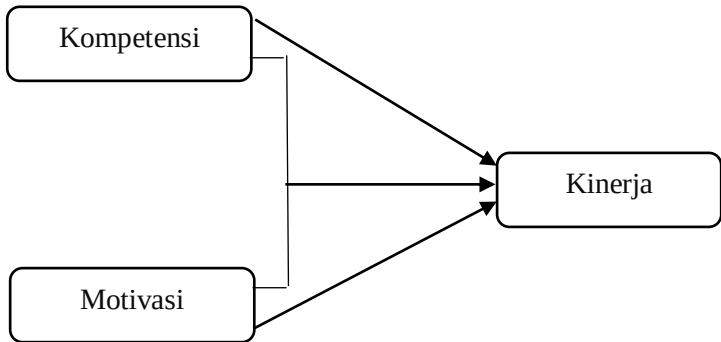
2.2.3 Jarot Ahmad Fadly, Nuridin (2021)

Nama Peneliti	Jarot Ahmad Fadly, Nuridin
Tahun dan Judul Jurnal	(2021) “Pengaruh Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson Industry”.
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industry
Model	 <pre> graph LR A[Kompetensi] --> D[Kinerja] B[Motivasi] --> D C[] --> D style C width:0px,height:0px A --- C B --- C </pre> <p>The diagram illustrates a conceptual model where two independent variables, 'Kompetensi' (Competence) and 'Motivasi' (Motivation), both have direct arrows pointing to the dependent variable 'Kinerja' (Performance). Additionally, there is a combined arrow from both 'Kompetensi' and 'Motivasi' pointing to 'Kinerja', representing their joint influence.</p>

Populasi dan Sampel	Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Epson Industry, dengan sampel berjumlah 30 orang.
Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda dan Sederhana
Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi dan motivasi mendukung peningkatan kinerja - Kompetensi mendorong peningkatan kinerja - Motivasi mendorong peningkatan kinerja
Yang dirujuk dari penelitian	Model Penelitian: Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja.

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.4 Erni Yuningsih, Ardianti (2019)

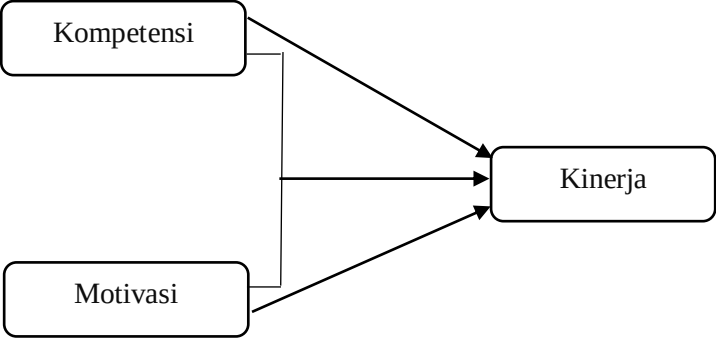
Nama Peneliti	Erni Yuningsih, Ardianti
Tahun dan Judul Jurnal	(2019) “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XXX”.
Tujuan Penelitian	Penelitian bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompetensi juga motivasi pada kinerja pegawai PT XXX.
Model	 <pre> graph LR A[Kompetensi] --> D[Kinerja] B[Motivasi] --> D A --> C[] B --> C C --> D </pre> <p>The diagram illustrates a conceptual model where two independent variables, 'Kompetensi' (Competence) and 'Motivasi' (Motivation), are shown in rounded rectangular boxes on the left. Arrows from both boxes point towards a single dependent variable box on the right labeled 'Kinerja' (Performance). Additionally, a horizontal line connects the two independent variable boxes, with an arrow pointing from this line to the 'Kinerja' box, suggesting a combined or interactive effect.</p>

Populasi dan Sampel	Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. XXX dengan sampel berjumlah 82 orang.
Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Secara simultan kompetensi dan motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai XXX. - Secara parsial kompetensi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai PT. XXX. - Secara parsial motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai PT XXX.
Yang dirujuk dari penelitian	Model Penelitian: Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja.

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.5 Puriska Simanjuntak (2019)

Nama Peneliti	Puriska Simanjuntak
Tahun dan Judul Jurnal	(2019) “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II”.
Tujuan Penelitian	Penelitian bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja pada kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II.

Model	 <pre> graph LR A[Kompetensi] --> D[Kinerja] B[Motivasi] --> D A --- C[] C --> D </pre>
Populasi dan Sampel	<p>Populasi penelitian ini adalah seluruh Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II dengan sampel berjumlah 40 orang.</p>
Alat Analisis	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>
Hasil Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Secara parsial variabel kompetensi Inspektur Penerbangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II. - Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II. - Secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II.

Yang dirujuk dari penelitian	Model Penelitian: Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja.
------------------------------	--

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.3 Hubungan Antara Variabel Dan Hipotesis

2.3.1 Hubungan antara Kompetensi SDM Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2017:79) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Menurut Sutrisno (dalam Imelda, 2021) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja telah dibuktikan oleh peneliti Ayu Anjani (2019), Retina Sri Sedjati (2019), Jarot Ahmad Fadly (2021), Erni Yuningsih (2019), dan Puriska Simanjuntak (2019) menyatakan hasil penelitian kompetensi memberi pengaruh pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Kadarisman (2012:278) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas atau kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (dalam Imelda, 2021) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja telah dibuktikan oleh peneliti Ayu Anjani (2019), Retina Sri Sedjati (2019), Jarot Ahmad Fadly (2021), Erni Yuningsih (2019), dan Puriska Simanjuntak (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

2.3.3 Hubungan Antara Kompetensi SDM dan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2017:79) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Menurut Kadarisman (2012:278) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas atau kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (dalam Imelda, 2021) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Pengaruh kompetensi SDM dan motivasi terhadap kinerja telah dibuktikan peneliti Ayu Anjani (2019), Retina Sri Sedjati (2019), Jarot Ahmad Fadly (2021), Erni Yuningsih (2019), dan Puriska Simanjuntak (2019) menyatakan kompetensi SDM dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

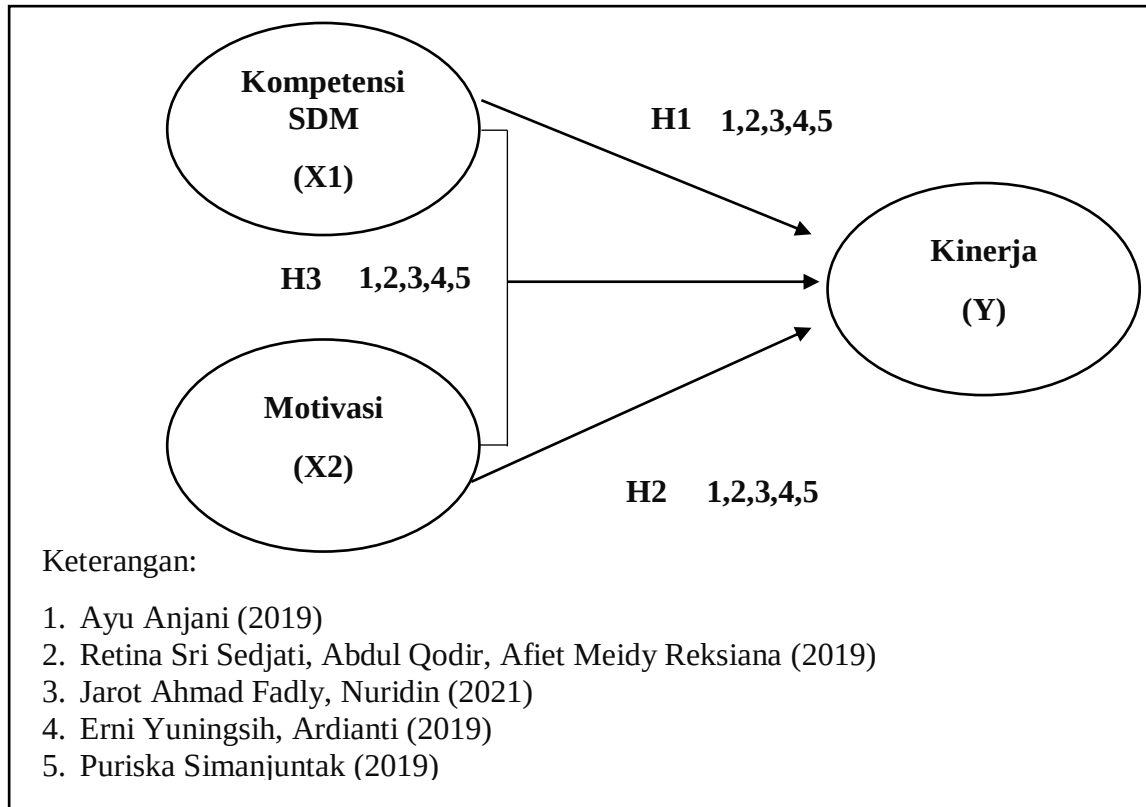
H3: Kompetensi SDM dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori dan hipotesis yang menghubungkan antara variabel bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka konseptual sebagai berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

Gambar 2.1 kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis diatas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu: dimana variabel kompetensi SDM dan motivasi adalah variabel *independent* (bebas) dan variabel kinerja adalah variabel *dependent* (terikat).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian Dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.1.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian kausal. Penelitian kausal menurut Sugiyono (2015:37) adalah metode yang menjelaskan hubungan antar variabel yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

3.2 Lokasi Dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sembilan BUMDesa yang ada di wilayah Kecamatan Sekatak. Ada pun jadwal penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian
Tahun 2022

<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Waktu</div> <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 100%;"></div> </div>	Maret		April				Mei				Juni				Juli		
	Minggu		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu		
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Observasi Awal																	
Pengajuan Judul																	
Penyusunan Proposal																	
Seminar Proposal																	
Penyebaran Kuesioner																	
Analisis/Pengolahan Data																	
Penyusunan Hasil Penelitian																	
Sidang Skripsi																	

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2022)

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pengurus BUMDesa yang ada di Kecamatan Sekatak.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:85) teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden.

3.4 Sumber Data

Data penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama yaitu individu atau perseorangan. Sumber data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data hasil pengisian kuesioner dari responden pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder

yang diperoleh dalam penelitian ini dari jurnal dan dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari tempat penelitian (Kantor Kecamatan dan BUMDesa di Kecamatan Sekatak).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

2. Angket

Angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Data dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner pada para responden. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data dari jawaban responden yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat kesetujuannya dengan menggunakan pengukuran *skala likert*. Menurut Sugiyono (2015:93) “*Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor *skala likert* mencakup 1–5 dengan kualifikasi:

- 1) Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
 - 2) Jawaban Setuju diberi skor 4
 - 3) Jawaban Kurang Setuju atau Netral diberi skor 3
 - 4) Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
 - 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1
3. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Supaya mekanisme penelitian diketahui dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional variabel merupakan hasil pemetaan dari penjabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep operasional mulai dari variabel, dimensi-dimensi, indikator, skala pengukuran, dan sumber rujukan. Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukkan dalam sebuah tabel definisi operasional variabel agar pemetaannya menjadi semakin jelas

Tabel definisi operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pernyataan
Kompetensi SDM (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Wibowo (2017:79)	1. <i>Motives</i> 2. <i>Traits</i> 3. <i>Self-concept</i> 4. <i>Knowlegde</i> 5. <i>Skill</i> Spencer dan Spenser's (dalam Herachwati 2012:57)	1-5
Motivasi (X2)	Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas atau kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Kadarisman (2012:278)	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Tingkat cita-cita yang tinggi 5. Rekan kerja yang dipilih 6. Ketekunan Mangkunegara (dalam Imelda, 2021)	6-11
Kinerja (Y)	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan	1. Kualitas Output 2. Kuantitas Output 3. Waktu Kerja	12-15

	<p>tugas dan tanggung jawab serta hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.</p> <p>Sutrisno (dalam Imelda, 2021)</p>	<p>4. Kerjasama Dengan Rekan Kerja</p> <p>Sutrisno (dalam Imelda, 2021)</p>	
--	---	---	--

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2022)

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Purwanto (dalam Sukendra, 2020:1) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterpretasi sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen seringkali bersifat kontigensi, yaitu sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan situasi dan kondisinya relatif bisa berbeda-beda di setiap tempat

penelitian. Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi atau indikator, lingkungan sosial penelitian dan harus memenuhi syarat-syarat kehandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan instrumen penelitian tidak sesuai, tidak reliabel dan tidak valid, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya (Tontowi, 2016).

3.7.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sukendra (2020:53) merupakan indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur itu memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran atau benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang seharusnya. Sebelum digunakan instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis dilakukan dengan cara memecah dan menyusun secara hati-hati, dari variabel menjadi dimensi-dimensi atau indikator-indikator, kemudian secara hati-hati membuat butir-butir pertanyaan yang relevan. Validitas empiris dilakukan dengan cara mengujikan instrumen pada sasaran penelitian. Jika hasilnya sesuai yang diharapkan, berarti *valid*.

Ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrumen kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu (Tontowi, 2016:98):

- a. Sebelum menyusun kuesioner, teliti kembali apakah indikatornya sudah tepat (bukan dimensi) dan secara spesifik hanya mengukur variabel yang dimaksud

dan tidak mengandung unsur-unsur pengukuran pada variabel lain. Hubungan antara indikator dengan variabel tidak boleh memiliki hubungan kausalitas, sebab indikator merupakan tanda-tanda spesifik mengenai adanya variabel. Jadi tidak boleh mempunyai hubungan pengaruh. Jika indikatornya tidak tepat, hasilnya bisa bias.

- b. Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterikatan manajerial yang intens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan keadaan yang tidak sebenarnya.
- c. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus konsisten mengandung persepsi yang sejalan (positif atau negatif) dengan persepsi yang dibangun oleh variabel. Jika tidak konsisten hasil analisis bisa bertolak belakang dengan keadaan yang sesungguhnya.
- d. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus netral tidak menggiring responden untuk memberikan dukungan atau jawaban tertentu, tidak menjelaskan adanya hubungan antar variabel, dan harus mengandung satu pengukuran spesifik dari sebuah variabel.

Untuk mengetahui tingkat validitas sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis *Korelasi Pearson*, instrumen dikatakan valid apabila jika nilai *Korelasi Pearson* antara item dengan total item di atas 0.30, maka mengindikasikan instrumen tersebut valid (Tontowi, 2016:103).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sukendra (2020:64) adalah ketepatan atau keakuratan dari suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Instrumen yang reliabel atau dapat dipercaya atau handal, akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Untuk mengetahui reliabilitas sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, Instrumen dikatakan reliabel apabila jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0.60, maka mengindikasikan instrumen tersebut reliabel (Tontowi, 2016:103).

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan mengolah data statistika menggunakan bantuan program SPSS 23. SPSS (*statistical product and service solution*) for windows menurut Nofrizal (2019:154) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk membuat analisis statistika.

Adapun pengujian yang dilakukan dalam SPSS 23 meliputi Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, dan Uji Hipotesis.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunjoyo, dkk (2013:54) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda yang berbasis

Ordinary Least Square (OLS). Uji Asumsi klasik merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik *Normal Probability Plot*. Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghozali (2016:154) adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas,
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *Normal Probability Plot* tidak menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolinearitas adalah melihat adanya atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dari suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya terganggu. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut
- b. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Langkah untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat salah satunya dengan Uji Glesjer. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan begitu juga sebaliknya.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) regresi berganda adalah sebagai berikut: Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan tiga atau lebih variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Rumus matematikanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Variabel terikat (Kinerja)
- a : konstanta
- X₁ : Kompetensi SDM
- X₂ : Motivasi
- β₁ : Koefisien Regresi Variabel Kompetensi SDM
- β₂ : Koefisien Regresi Variabel Motivasi
- e : error

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Uji T digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Selain nilai signifikansi, uji T juga dapat dilihat dari perbandingan nilai T hitung masing-masing koefisien regresi dengan T tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji T adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k$. Kriteria pengujian:

- a. $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2014:257) Uji F adalah pengujian dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, dengan memperhatikan tingkat signifikan yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Namun, jika nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat

(*dependent*). Selain itu, tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat pembilang $df(1) = k-1$ dan derajat penyebut $df(2) = n-k$ dengan n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Uji F bisa juga dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dan dapat dilihat pada table ANOVA dalam kolom sig.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016:95) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* (R^2) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada para responden, yaitu seluruh pengurus BUMDesa Di Kecamatan Sekatak. Keseluruhan kuesioner yang disebar berjumlah 66 untuk 66 orang responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan pada halaman lampiran.

4.1 Gambaran Umum Kecamatan Sekatak

1. Luas Wilayah Dan Batas Wilayah

Gambar 4.1
Kecamatan Sekatak



Sumber: Kecamatan Sekatak, 2022.

Kecamatan Sekatak adalah salah satu dari 10 Kecamatan di Kabupaten Bulungan, terletak ± 90 KM arah Utara dari ibu kota Kabupaten Bulungan (Kota Tanjung Selor) dengan luas wilayah $\pm 1.993,98$ KM² dan memiliki batas-batas wilayah:

Utara	: Kabupaten Tana Tidung
Timur	: Kotamadya Tarakan
Selatan	: Kecamatan Tanjung Palas Utara
Barat	: Kabupaten Malinau

2. Nama Desa dan Kondisi Topografi

Kecamatan Sekatak memiliki 22 desa dan merupakan kecamatan yang memiliki desa terbanyak di Kabupaten Bulungan. Berikut 22 desa yang ada di Kecamatan Sekatak:

Tabel 4.1
Nama-Nama Desa di Kecamatan Sekatak

Desa	
Paru Abang	Keriting
Kelising	Ambalat
Kelembunan	Kelincauan
Ujang	Bambang
Tenggiling	Bunau
Turung	Anjar Arif
Punan Dulau	Terindak
Maritam	Pungit
Bekilu	Pentian
Sekatak Buji	Sekatak Bengara
Kendari	Liagu

Sumber Data: Kecamatan Sekatak, 2022.

Struktur jenis tanah di wilayah Kecamatan Sekatak merupakan jenis tanah liat dan tanah berpasir, topografi sebagian besar merupakan perbukitan dengan ketinggian $\pm 300-500$ m diatas permukaan air laut, dengan kemiringan 65% dan datar 35% dengan curah hujan tidak menentu setiap tahunnya, dengan pembagian wilayah:

- a. Sekatak Bagian Timur terdiri dari Desa Liagu merupakan Daerah Pantai, dimana daerah ini banyak dihuni oleh masyarakat yang sebagian besar bekerja sebagai nelayan.
- b. Sekatak Bagian Selatan terdiri dari Desa Kendari, Desa Keriting, Desa Ambalat, Desa Ambalat, Desa Bunau, Desa Kelincauan, Desa Bambang, Desa Terindak, Desa Anjar Arip, Desa Pungit, Desa Pentian, dan Desa Bengara, daerah ini merupakan daerah pertanian

ladang, perkebunan serta potensial untuk pengembangan kebun kelapa sawit serta sebagai daerah pertambangan emas.

- c. Sekatak Bagian Tengah terdiri dari Desa Sekatak Buji, Desa Bekiliu, Desa Maritam, Desa Paru Abang, Desa Kelising, Desa Kelembunan, Desa Ujang, Desa Tenggiling, Desa Turung, Desa Punan Dulau yang merupakan daerah pinggiran sungai yang juga dilewati oleh Jl. Trans Kaltim.
- d. Sekatak Bagian Utara terdiri dari lahan usaha dan pengembangan wilayah Kecamatan Sekatak.

3. Jumlah Penduduk

Tabel 4.2
Jumlah Penduduk dan Kepala Keluarga Di Kecamatan Sekatak
Tahun 2020

Desa	KK	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Ujang	116	233	224	457
Tenggiling	68	144	159	303
Terindak	90	209	187	396
Pungit	200	389	365	754
Sekatak Bengara	316	548	622	1.170
Pentian	102	181	175	356
Ambalat	75	147	136	283

Kendari	44	91	91	182
Kelincauan	125	230	217	447
Bunau	123	237	235	472
Anjar Arip	49	89	83	172
Paru Abang	101	204	175	379
Kelising	99	195	191	386
Bekiliu	94	183	177	360
Punan Dulau	178	361	340	701
Bambang	44	106	104	210
Kelembunan	113	230	220	450
Maritam	73	141	162	303
Turung	83	165	128	293
Keriting	31	62	60	122
Sekatak Buji	557	1.084	982	2.066
Liagu	173	471	355	826
Jumlah	2.854	5.700	5.392	11.092

Sumber Data: Kecamatan Sekatak, 2022.

Jumlah penduduk Kecamatan Sekatak sampai dengan bulan Desember 2020 sebanyak 11.092 yang didominasi oleh laki-laki. Desa Sekatak Buji memiliki penduduk paling besar yaitu 2.066 jiwa, sedangkan desa yang memiliki penduduk terkecil adalah Desa Keriting dengan jumlah penduduk 122 jiwa.

4. Mata Pencarian Penduduk

Adapun perkembangan mata pencarian penduduk Kecamatan Sekatak adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3
Mata Pencarian Penduduk Kecamatan Sekatak

No.	Mata Pencarian	2019	2020
1.	Pertanian	75%	75%
2.	Non Pertanian	25%	25%

Sumber Data: Kecamatan Sekatak, 2022.

Sesuai dengan potensi daerahnya penduduk di Kecamatan Sekatak sebagian besar bermata pencaharian pertanian, sedangkan sektor lainnya adalah sektor industri, perdagangan, pertambangan dan lain-lain.

5. Keadaan Penduduk Berdasarkan Agama

Tabel 4.4
Keadaan Penduduk Berdasarkan Agama

Agama	Jumlah
Islam	6.612 Orang
Katolik	1.265 Orang
Protestan	3.210 Orang
Hindu	- Orang
Budha	5 Orang
Penganut Kepercayaan	- Orang

Sumber Data: Kecamatan Sekatak, 2022.

Masyarakat Kecamatan Sekatak mayoritas penduduknya beragama Islam dan paling minoritas yaitu agama Budha, sedangkan agama Hindu dan Penganut Kepercayaan tidak ada di Kecamatan Sekatak.

6. Potensi Sumber Daya Alam

Sebagaimana topografi wilayah Kecamatan Sekatak yang terdiri dari dataran tinggi, perbukitan dan kemiringan tanah yang lumayan tajam, tentunya sulit mendukung pelaksanaan program pembangunan yang diinginkan. Potensi alam yang dominan yaitu sumber daya alam berasal dari hutan yang masih sangat banyak dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Potensi Sumber Daya Alam Kecamatan Sekatak
Tahun 2020

No.	Potensi	Jumlah
1.	Pertanian Padi	380 Ha

2.	Perkebunan	1.025 Ha
3.	Pertanian Ladang Kering	189 Ha
4.	Sumber Air	1 Buah
5.	Tempat Wisata	1 Buah
6.	Pemandian Alam	1 Buah
7.	Pertambangan	Lokasi/ Ha

Sumber Data: Kecamatan Sekatak, 2022.

Potensi sumber daya alam terbesar di Kecamatan Sekatak adalah perkebunan yaitu meliputi perkebunan kopi, kelapa sawit, dan kakao. Perkebunan kelapa sawit yang mendominasi wilayah terbesar. Sedangkan pertanian padi menjadi potensi sumber daya alam kedua memiliki luas wilayah terbesar di Kecamatan sekatak karena kebanyakan masyarakat bertani padi ladang.

4.2 Gambaran Umum BUMDesa Di Kecamatan Sekatak

Pembentukan BUMDesa di Kecamatan Sekatak dimulai tahun 2016. Pemerintah Kecamatan Sekatak mensosialisasikan kepada seluruh desa yang ada di Kecamatan Sekatak agar mengajukan dalam pembentukan di setiap desa guna mengelola potensi alam yang ada. Dengan adanya BUMDesa tersebut dapat dikelola dan menghasilkan pendapatan asli desa sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Pengajuan pembentukan BUMDesa tersebut akan disetujui oleh Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Kabupaten dengan melihat kelayakan dari usaha yang akan dilakukan. Dari 22 desa yang ada, terdapat 12 desa yang mengajukan pembentukan BUMDesa, tetapi hanya 9 BUMDesa saja yang diberikan penyertaan modal sedangkan 3 BUMDesa lainnya belum. Sehingga 9 BUMDesa tersebut yang sudah menjalankan berbagai kegiatan

usaha dengan memanfaatkan potensi alam dari masing-masing desa. Berikut BUMDesa dan jenis usahanya dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Data Badan Usaha Milik Desa/BUMDesa
Kecamatan Sekatak
Periode 2021

No	Desa	Nama BUMDesa	Tahun Pendirian	Jenis Kegiatan
1	Bambang	Naga Bergola	2016	Simpan Pinjam
2	Pentian	Kedondo Kada	2016	Pembelian/Penjualan Hasil Laut, Sembako/Kios
3	Pungit	Bagu Temiru	2016	Pertanian, Hasil Laut, dan Moulding
4	Anjar Arif	Segilit Jaya	2016	Jual Beli Bahan Bangunan
5	Keriting	Puja Koesuma	2018	MEUBELER
6	Ambalat	Karya Bersama	2019	Budi Daya Ikan Air Tawar dan Depo Air Minum
7	Sekatak Buji	Buji Indah	2019	Isi Ulang Air Galon
8	Maritam	Takau Nggai	2019	Safrodi, Usaha ATK, Pegadaian Lokal
9	Kelembunan	Sungai Siman	2018	Pencucian Motor dan Mobil

Sumber: Data BUMDesa di Kecamatan Sekatak, 2022.

Gambar 4.2
Usaha BUMDesa Desa Keriting Dan Desa Ambalat



Sumber: Desa Keriting Dan Desa Ambalat, 2022.

Dalam menjalankan usaha BUMDesa, maka dibentuk pengurus BUMDesa yang akan mengoperasikan seluruh kegiatan. Pembentukan pengurus BUMDesa dihadiri oleh masing-masing perwakilan dari perangkat desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dan masyarakat Desa. Berikut struktur 9 BUMDesa di Kecamatan Sekatak berdasarkan masing-masing Desa.

a. Desa Sekatak Buji (BUMDesa Buji Indah)

Komisaris/Penasehat : Kepala Desa Sekatak Buji

Ketua Pengawas : Said Agil

Anggota : 1. Syamsudin
2. Tulisriani
3. Johansyah
4. Zainal

Ketua : Ghazali Rahman

Sekretaris : Sarpono

Bendahara : Yeni Fachrunnisa

b. Desa Ambalat (BUMDesa Karya Bersama)

Komisaris/Penasehat	: Kepala Desa Ambalat
Pengawas	: Rusdi
Ketua/Direktur	: Junaidi
Manajer	: Ingkor
Sekretaris	: Darmansyah
Bendahara	: Ramlah
Bidang Unit Depo Air	: Iskandar Sala
Bidang Unit Perikanan	: Yudou

c. Desa Bambang (BUMDesa Naga Bergola)

Komisaris/Penasehat	: Kepala Desa Bambang
Ketua	: Boy Sandy
Sekretaris	: Meryanti
Bendahara	: Nurma
Anggota	: 1. Melda 2. Impun

d. Desa Pungit (BUMDesa Bagu Temiru)

Komisaris/Penasehat	: Kepala Desa Pungit
Ketua	: Antonius Igup
Sekretaris	: Stevanus Lawai
Bendahara	: Sari
Kepala Unit Jasa	: Yuwan
Wakil Unit Jasa	: Yuyan
Ketua Unit Industri	: Jarnius Buring

Wakil Unit Industri : Mores

Kepala Unit Pertanian : Amir

Wakil Unit Pertanian : Yoon

e. Desa Maritam (BUMDesa Takau Nggai)

Komisaris/Penasehat : Kepala Desa Maritam

Ketua : Tihul

Sekretaris : Muhammad Noor

Bendahara : Salbiah

Bidang Safrudi : Mariana

Bidang ATK : Junaidi

Bidang Pegadaian Lokal : Ningsih

f. Desa Kelembunan (BUMDesa Sungai Siman)

Komisaris/Penasehat : Kepala Desa Kelembunan

Ketua : Supriadi

Sekretaris : Sri Tiawati

Bendahara : Safriani

Anggota : 1. Ridwan

2. Iskandar

3. Solihin

4. Pardi

5. Miasari

g. Desa Anjar Arip (BUMDesa Segilit Jaya)

Komisaris/Penasehat	: Kepala Desa Anjar Arip
Ketua	: Aldianus Reksoni
Sekretaris	: Pentinur
Bendahara	: Arisa
Anggota	: 1. Yumpau 2. Sundi

h. Desa Keriting (BUMDesa Puja Koesuma)

Komisaris/Penasehat	: Kepala Desa Keriting
Ketua	: Mulyono
Sekretaris	: Patdelia
Bendahara	: Nur Sakiah
Bidang Unit Meubeler	: Ayub Bakhtiar Susetyo

i. Desa Pentian (BUMDesa Kedondo Kada)

Komisaris/Penasehat	: Kepala Desa Pentian
Ketua	: Hendra
Sekretaris	: Yokon
Bendahara	: Yanyung
Bidang Sembako	: Yusin
Bidang Perikanan	: Yanyung

4.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden yaitu pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak secara langsung. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, jabatan, usia, pendidikan dan lama bekerja.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

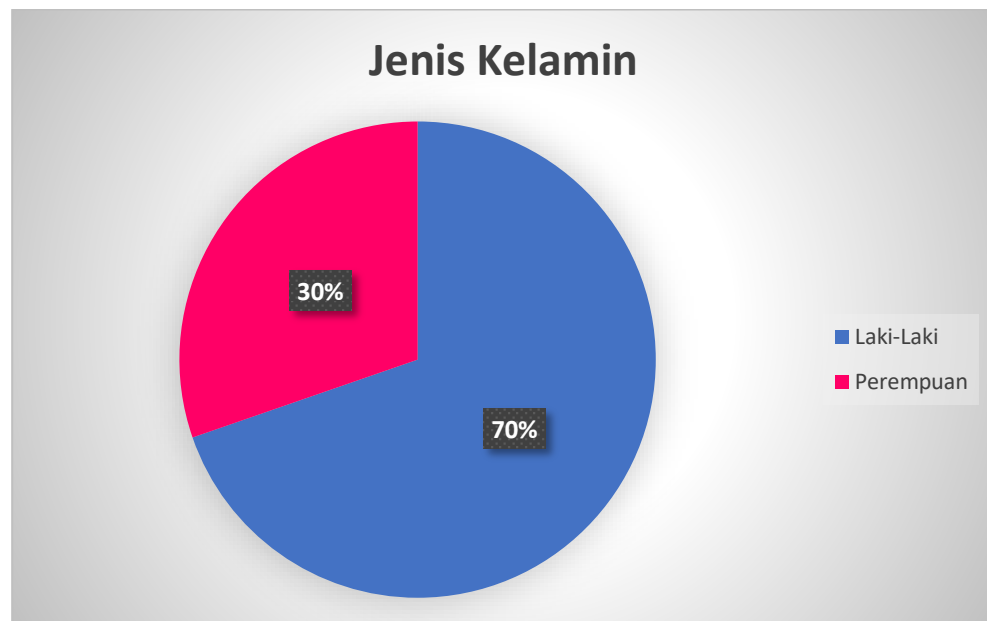
Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	46	70%
Perempuan	20	30%
Jumlah	66	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat dilihat dari Tabel 4.7 dan Gambar 4.3 bahwa data responden yang diperoleh dari 66 orang yang mengisi kuesioner 46 orang diantaranya adalah laki-laki dan 20 orang lainnya adalah perempuan. Dapat dikatakan mayoritas Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak adalah laki-laki.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

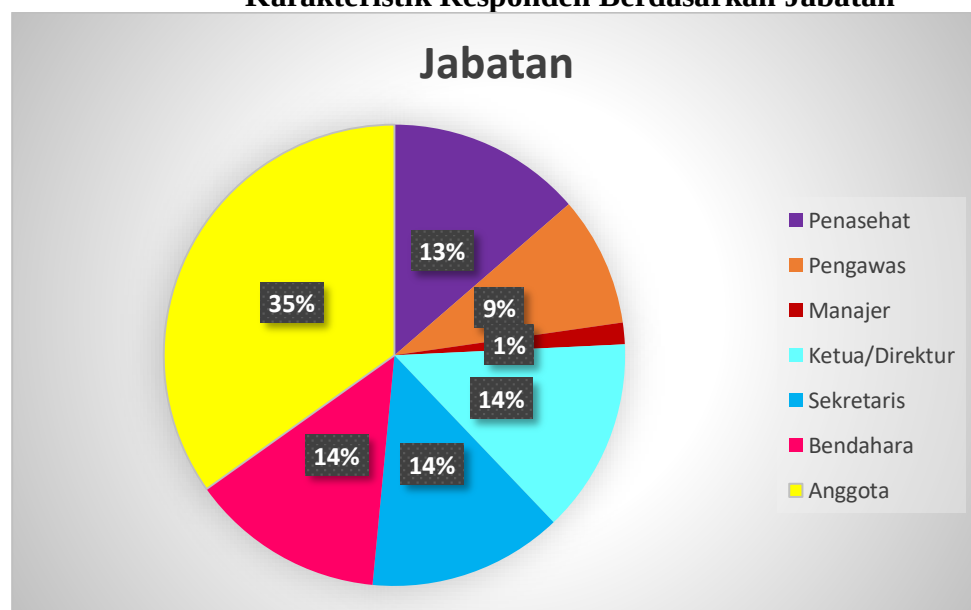
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Penasehat	9	13%
2.	Pengawas	6	9%
3.	Manajer	1	1%
4.	Ketua/Direktur	9	14%
5.	Sekretaris	9	14%
6.	Bendahara	9	14%
7.	Anggota	23	35%
Jumlah		66	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dari Tabel 4.8 dan Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden yang menjawab berdasarkan jabatan, sebanyak 23 responden yang memiliki jabatan Anggota atau 35% yang menjawab kuesioner tersebut, sebanyak 9 responden yang memiliki jabatan Ketua/Direktur atau 14% yang menjawab kuesioner tersebut, sebanyak 9 responden yang memiliki jabatan Sekretaris atau 14% yang menjawab kuesioner tersebut, sebanyak 9 responden

yang memiliki jabatan Bendahara atau 14% yang menjawab kuesioner tersebut, sebanyak 9 responden yang memiliki jabatan Penasehat atau 13% yang menjawab kuesioner tersebut, sebanyak 6 responden yang memiliki jabatan Pengawas atau 9% yang menjawab kuesioner tersebut, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan Manajer atau 1% yang menjawab kuesioner tersebut, jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjawab responden adalah anggota pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

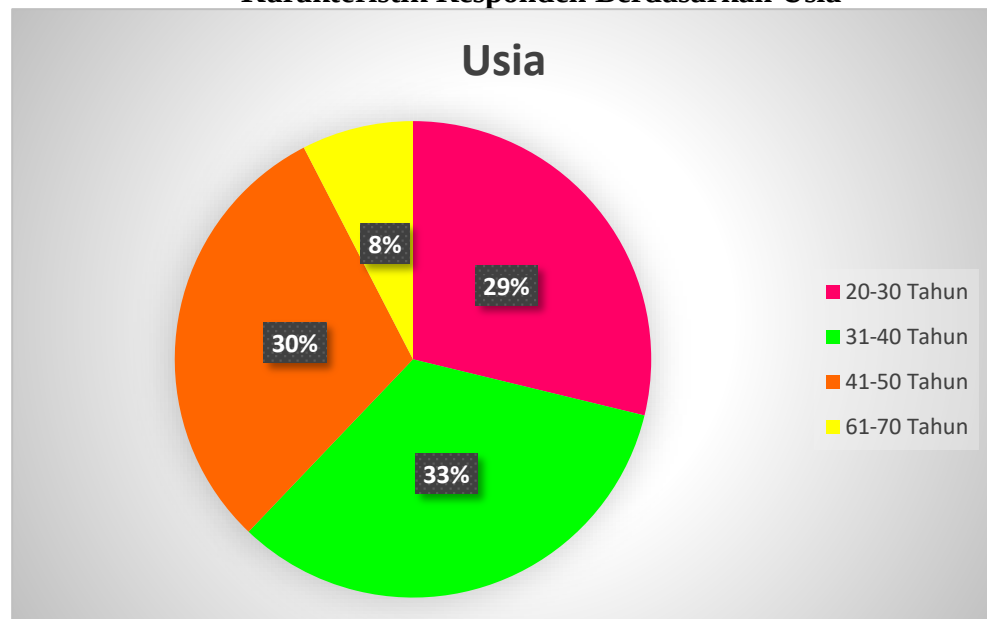
Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 Tahun	19	29%
2.	31-40 Tahun	22	33%
3.	41-50 Tahun	20	30%
4.	51-60 Tahun	5	8%
Jumlah		66	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut:

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat dilihat pada Tabel 4.9 dan Gambar 4.5 bahwa dari data yang dikumpulkan, ditemukan bahwa Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak memiliki rentang usia 31–40 tahun sebanyak 22 orang atau 33%, yang memiliki rentang usia 41–50 tahun sebanyak 20 orang atau 30%, yang memiliki rentang usia 20–30 tahun sebanyak 19 orang atau 29%, dan yang memiliki rentang usia 51-60 tahun sebanyak 5 orang atau 8%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak adalah rata-rata dari kalangan dewasa.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan Pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

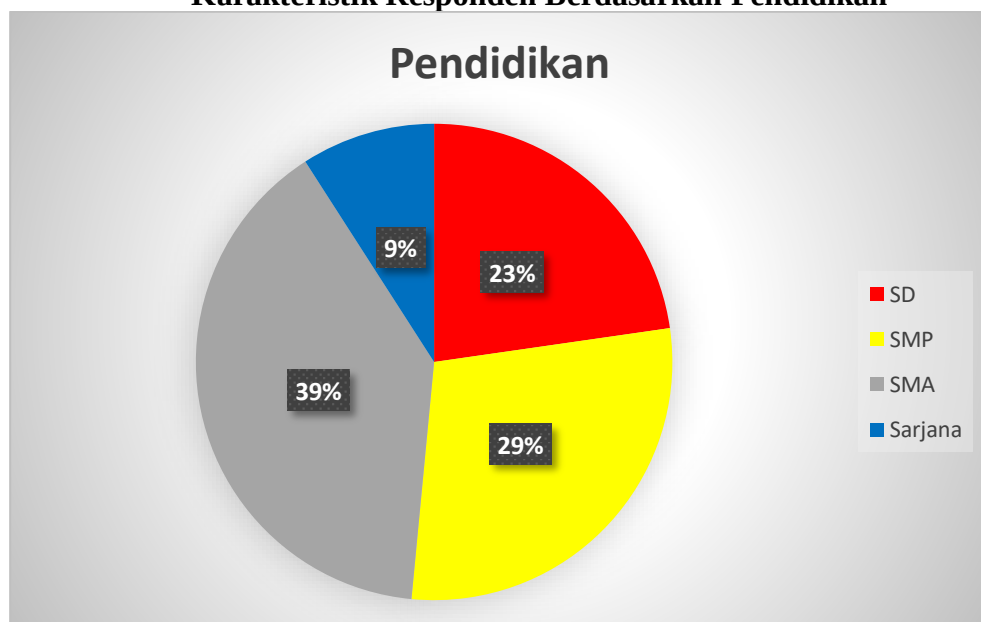
Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	15	23%
2.	SMP	19	32%
3.	SMA	26	39%
4.	Sarjana	6	9%
Jumlah		66	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut:

Gambar 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat dilihat dari Tabel 4.10 dan Gambar 4.6 bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, jumlah responden memiliki latar belakang pendidikan SMA sekitar 39%, dengan latar belakang pendidikan SMP sekitar 29%, merupakan lulusan SD sekitar 23%, dan 9% sisanya merupakan lulusan Sarjana. Dengan demikian responden sudah dapat bertanggung jawab dan mengerti dengan pertanyaan yang diajukan di dalam kuesioner.

4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

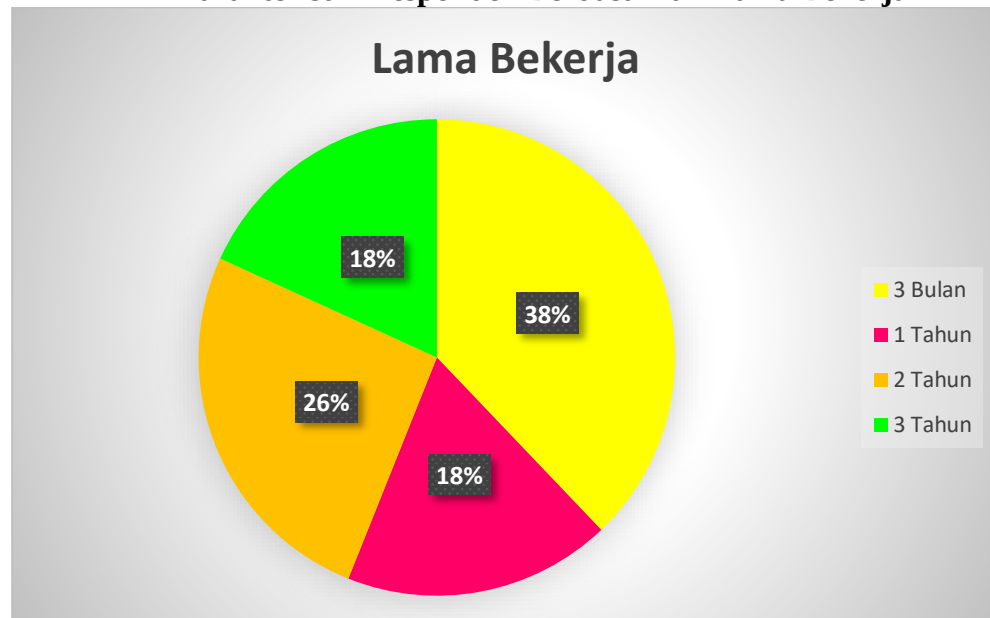
Tabel 4.11
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	3 Bulan	25	38%
2.	1 Tahun	12	18%
3.	2 Tahun	17	26%
4.	3 Tahun	12	18%
Jumlah		66	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut:

Gambar 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dari Tabel 4.11 dan Gambar 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki rentang waktu lama bekerja selama 3 bulan sekitar 38%, yang memiliki rentang waktu lama bekerja selama 2 tahun sekitar 26%, serta yang

memiliki rentang waktu 1 tahun dan 3 tahun sekitar 18%. Dengan demikian banyak responden yang belum memiliki pengalaman dalam mengelola BUMDesa di Kecamatan Sekatak.

4.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen kuesioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Netral (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisoner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Kompetensi SDM (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Adapun penilaian kualifikasi terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12
Nilai Dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
0.1 – 1.0	Sangat Buruk
1.0 – 2.0	Buruk
2.1 – 3.0	Cukup
3.1 - 4.0	Baik
4.1 – 5.0	Sangat Baik

Sumber: (Tontowi, 2016)

4.4.1 Deskripsi Variabel Kompetensi SDM (X1)

Pada variabel Kompetensi SDM (X1) terdiri 5 indikator yaitu *Motives* (X1), *Traits* (X2), *Self-Concept* (X3), *Knowledge* (X4), *Skill* (X5). Hasil distribusi

frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Variabel Kompetensi SDM

NO	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	(X1)	0	1	0	60	5	66	4,05
		0%	1,5%	0%	90,9%	7,6%	100%	
2	(X2)	0	0	0	13	53	66	4,80
		0%	0%	0%	19,7%	80,3%	100%	
3.	(X3)	0	4	0	54	8	66	4,00
		0%	6,1%	0%	81,8%	12,1%	100%	
4.	(X4)	0	17	0	47	2	66	3,52
		0%	25,8%	0%	71,2%	3,0%	100%	
5.	(X5)	0	35	0	23	8	66	3,06
		0%	53%	0%	34.8%	12,1%	100%	
Rata-Rata Skor Variabel								3,8

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022. (Lampiran 3)

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator *Motives* (X1), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 60 responden atau 90,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,05 dan di katakan variabel (X1) ini Baik.

Pada indikator *Traits* (X2), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 53 responden atau 80,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.80 dan di katakan variabel (X2) ini Sangat Baik.

Pada indikator *Self-Concept* (X3), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 54 responden atau 81,8%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4.00 dan di katakan variabel (X3) ini Baik.

Pada indikator *Knowledge* (X4), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 47 responden atau 71,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,52 dan di katakan variabel (X4) ini Baik.

Pada indikator *Skill* (X5), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 35 responden atau 53%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,06 dan di katakan variabel (X5) ini Cukup.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kompetensi SDM rata-rata jawaban responden pada lima indikator berkisar antara 3,06 hingga 4,80 dengan rata-rata secara keseluruhan 3,8. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap Kompetensi SDM Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak pada kriteria baik.

4.4.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Pada variabel Motivasi (X2) terdiri 6 indikator yaitu Kerja Keras (X6), Orientasi Masa Depan (X7), Usaha Untuk Maju (X8), Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi (X9), Rekan Kerja Yang Dipilih (X10), Ketekunan (X11). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Deskripsi Variabel Motivasi

NO	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	(X6)	0	6	0	58	2	66	3,85
		%	9,1%	0%	87,9%	3,0%	100%	
2	(X7)	0	5	0	46	15	66	4,08
		%	7,6%	0%	69,7%	22,7%	100%	
3.	(X8)	0	0	0	44	22	66	4,33
		0%	0%	0%	66,7%	33,3%	100%	
4.	(X9)	0	3	0	43	20	66	4,21
		0%	4,5%	0%	65,2%	30,3%	100%	
5.	(X10)	0	0	0	28	38	66	4,58
		0%	0%	0%	42,4%	57,6%	100%	
6.	(X11)	0	9	0	48	9	66	3,86
		0%	13,6%	0%	72,7%	13,6%	100%	
Rata-Rata Skor Variabel								4,1

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022. (Lampiran 3)

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Kerja Keras (X6), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 58 responden atau 87,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,85 dan di katakan variabel (X6) ini Baik.

Pada indikator Orientasi Masa Depan (X7), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 46 responden atau 69,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,08 dan di katakan variabel (X7) ini Baik.

Pada indikator Usaha Untuk Maju (X8), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 44 responden atau 66,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,33 dan di katakan variabel (X8) ini Sangat Baik.

Pada indikator Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi (X9), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 43 responden atau 65,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,21 dan di katakan variabel (X9) ini Sangat Baik.

Pada indikator Rekan Kerja Yang Dipilih (X10), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 38 responden atau 57,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,58 dan di katakan variabel (X10) ini Sangat Baik.

Pada indikator Ketekunan (X11), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 48 responden atau 72,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,86 dan di katakan variabel (X11) ini Baik.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Motivasi rata-rata jawaban responden pada enam indikator berkisar antara 3,85 hingga 4,58 dengan rata-rata secara keseluruhan 4,1. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap Motivasi Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak pada kriteria sangat baik.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Pada variabel Kinerja (Y) terdiri 4 indikator yaitu Kualitas Output (X12), Kuantitas Output (X13), Waktu Kerja (X14), Kerja Sama Dengan Rekan Kerja (X15). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Deskripsi Variabel Kinerja

NO	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	(X12)	0	53	0	12	1	66	2,41
		0%	80,3%	0%	18,2%	1,5%	100%	
2	(X13)	1	30	0	34	1	66	3,06
		1,5%	45,5%	0%	51,5%	1,5%	100%	
3.	(X14)	1	11	0	42	12	66	3,80
		1,5%	16,7%	0%	63,6%	18,2%	100%	
4.	(X15)	0	8	0	21	37	66	4,32
		0%	12,1%	0%	31,8%	56,1%	100%	
Rata-Rata Skor Variabel								3,3

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022. (Lampiran 3)

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Kualitas Output (X12), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 54 responden atau 80,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,41 dan di katakan variabel (X12) ini Cukup.

Pada indikator Kuantitas Output (X13), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 34 responden atau 51,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada

pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,06 dan di katakan variabel (X13) ini Cukup.

Pada indikator Waktu Kerja (X14), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 42 responden atau 63,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,80 dan di katakan variabel (X14) ini Baik.

Pada indikator Kerja Sama Dengan Rekan Kerja (X15), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 37 responden atau 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,32 dan di katakan variabel (X15) ini Sangat Baik.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kinerja rata-rata jawaban responden pada empat indikator berkisar antara 2,41 hingga 4,32 dengan rata-rata secara keseluruhan 3,3. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pandangan responden terhadap Kinerja BUMDesa di Kecamatan Sekatak pada kriteria baik.

4.5 Uji Instrumen

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner yang diajukan kepada pengurus BUMDesa di Kecamatan

Sekatak. Uji validitas pada variabel instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	X1	0.933	Valid
	X2	0.823	Valid
	X3	0.933	Valid
	X4	0.961	Valid
	X5	0.500	Valid
Motivasi (X2)	X6	0.956	Valid
	X7	0.980	Valid
	X8	0.917	Valid
	X9	0.915	Valid
	X10	0.955	Valid
	X11	0.930	Valid
Kinerja (Y)	X12	0.556	Valid
	X13	0.993	Valid
	X14	0.993	Valid
	X15	0.898	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Lampiran 2)

Dari tabel diatas terlihat bahwa total 15 indikator dari 3 variabel yaitu Variabel Kompetensi SDM (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai korelasi antara 0.500 hingga 0.993. Dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lima belas item pernyataan dalam kuesioner ini semua dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen yang reliabel dapat dipercaya atau handal, akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	5 item	0.872	Reliabel
Motivasi (X2)	6 item	0.967	Reliabel
Kinerja (Y)	4 item	0.877	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Lampiran 2).

Dari Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel diatas setelah di uji reliabilitas adalah reliabel. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lima belas item pernyataan dalam kuesioner ini semua dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

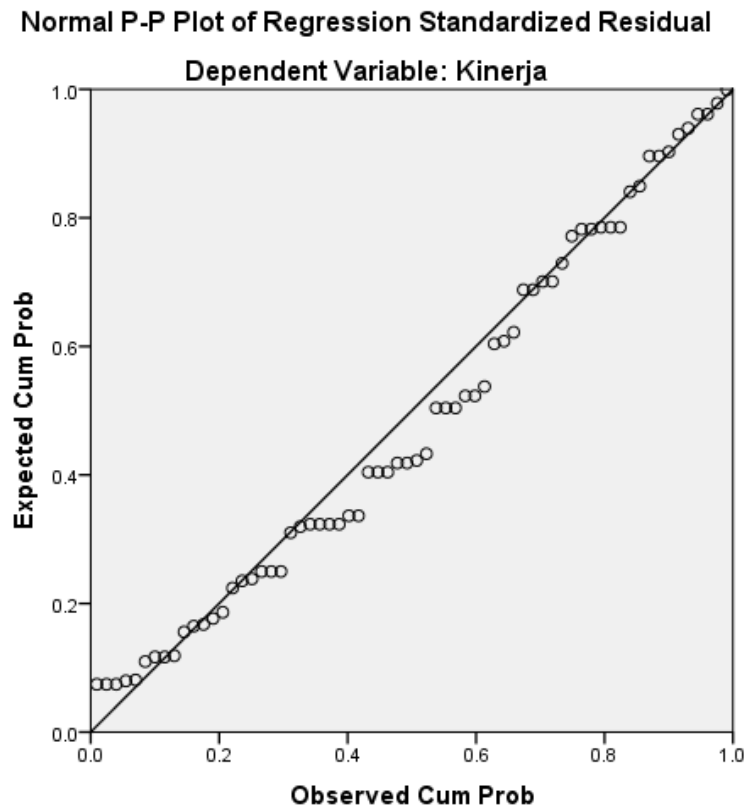
4.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data untuk mencari pengaruh antar variabel yang dipakai untuk penelitian dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah secara visual yaitu melalui Normal P-P Plot, ketentuannya adalah jika titik-titik masih berada disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal.

Gambar 4.8
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022.

Dari Gambar 4.8 grafik P-P plot diatas terlihat bahwa sebaran data memusat pada titik rata-rata dan median atau nilai P-P terletak digaris diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan terdistribusi normal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah memiliki keterkaitan hubungan atau korelasi antara variabel-variabel independen atau tidak. Uji ini dilakukan dengan melihat angka *tolerance* dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen yang di uji. *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Jadi nilai *tolerance* $> 0,10$ dan atau nilai VIF < 10 . Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.893	1.119
Motivasi	.893	1.119

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022.

Berdasarkan hasil dari uji *multikolonieritas* yang dapat dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai *tolerance* yang diperoleh dari masing-masing variabel adalah $> 0,10$. Besar *tolerance* yang dimiliki oleh variabel tersebut yaitu variabel kompetensi SDM dan motivasi sebesar 0,893. Sehingga, nilai tersebut dapat memenuhi syarat bahwa agar tidak terjadi korelasi antar variabel independen, maka nilai *tolerance* dari masing-masing variabel harus $> 0,10$.
- 2) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi SDM dan motivasi sebesar 1,119. Oleh karena itu, nilai tersebut juga telah memenuhi syarat lainnya dari uji *multikolonieritas* ini bahwa nilai dari VIF harus < 10 . Sehingga, dapat diambil kesimpulan **bahwa tidak terjadi gejala *multikolinieritas* antar variabel independen dalam penelitian ini.**

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.140	1.945		-.072	.943
Kompetensi	.017	.079	.028	.208	.836
Motivasi	.024	.067	.047	.353	.725

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022.

Pada tabel 4.20 di atas, nilai signifikan yang diperoleh dari uji tersebut adalah sebesar 0,836 untuk variabel kompetensi dan variabel motivasi sebesar 0,725. Nilai-nilai yang diperoleh seluruh variabel telah memenuhi syarat statistik bahwa nilai signifikansi dalam uji ini harus di atas 0,05. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa **model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.**

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh kompetensi SDM dan motivasi terhadap kinerja, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif dan negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Pengolahan data analisis regresi linear berganda ini dilaksanakan dengan menggunakan program SPSS. Hasil yang diperoleh dari proses penghitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.707	6.015		-1.448	.153
Kompetensi	.557	.067	.726	8.269	.000
Motivasi	.662	.287	.203	2.306	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Dari tabel hasil analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh koefisien variabel bebas X1 (kompetensi SDM) sebesar 0,557 dan koefisien variabel bebas X2 (motivasi) adalah sebesar 0,662. Oleh karena itu, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

Bentuk persamaan regresi berganda:

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

Hasil perolehan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -8,707 + 0,557 X_1 + 0,662 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

X_1 : Kompetensi SDM

X_2 : Motivasi

β_1 : Koefisien Regresi Variabel Kompetensi SDM

β_2 : Koefisien Regresi Variabel Motivasi

e : error

Dari persamaan regresi linear diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta atau a dari persamaan regresi linear adalah sebesar -8,707 yang berarti jika variabel kompetensi SDM (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai nol (0), maka kinerja (Y) akan bernilai -8,707.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi SDM (X_1) adalah sebesar 0,557 yang berarti jika variabel kompetensi SDM meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja sebesar 0,557 dan variabel lain dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0,662 yang berarti jika variabel motivasi meningkat maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja sebesar 0,662 dan variabel lain dianggap tetap.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent* (kompetensi SDM dan motivasi) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja). Uji T diukur dengan membandingkan antara T hitung dengan T tabel. Apabila T hitung $>$ T tabel, maka secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*, begitu juga sebaliknya, apabila T hitung $<$ T tabel, maka secara parsial variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Hasil analisis statistik uji T dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.707	6.015		-1.448	.153
Kompetensi	.557	.067	.726	8.269	.000
Motivasi	.662	.287	.203	2.306	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Kompetensi SDM (X1)

H₁: Kompetensi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H₀: Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kriteria Pengujian

Jika T hitung $<$ T tabel H₁ ditolak

Jika T hitung $>$ T tabel H₁ diterima

Berdasarkan signifikan

Jika signifikan $>$ 0,05 H₁ ditolak

Jika signifikan $< 0,05$ H_1 diterima

Kompetensi SDM (X_1) berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai T hitung sebesar 8,269, perbandingannya T hitung dengan T tabel didapatkan hasil $8,269 > 1,99834$ atau T hitung $>$ T tabel dengan nilai Sig 0,000, perbandingan nilai signifikansi yang di dapat adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kompetensi SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

2. Uji Hipotesis Motivasi (X_2)

H_2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kriteria Pengujian

Jika T hitung $<$ T tabel H_2 ditolak

Jika T hitung $>$ T tabel H_2 diterima

Berdasarkan signifikan

Jika signifikan $> 0,05$ H_2 ditolak

Jika signifikan $< 0,05$ H_2 diterima

Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai T hitung sebesar 2,306, perbandingannya T hitung dengan T tabel didapatkan hasil $2,306 > 1,99834$ atau T hitung $>$ T tabel dengan nilai Sig 0,024 perbandingan nilai signifikansi yang di dapat adalah $0,024 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel dan tingkat

signifikasi yang lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

4.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus BUMDesa. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88.203	2	44.101	34.765	.000 ^b
Residual	79.918	63	1.269		
Total	168.121	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Hipotesis:

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi SDM (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak

H_3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi SDM (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) Pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak

Kriteria pengambilan keputusan:

a) Cara 1:

Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_3 ditolak

Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_3 diterima

b) Cara 2:

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, H_3 diterima

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, H_3 ditolak

Dalam penelitian ini membandingkan besarnya angka F hitung dengan F tabel. F hitung dari pengolahan SPSS diperoleh nilai sebesar 34.765. Selanjutnya F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikasi 0,05 dengan rumus $df = n - \text{jumlah variabel independen}$. Diperoleh angka F tabel sebesar 3,14. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh angka F hitung $> F$ tabel atau $34.765 > 3,14$. Berdasarkan uji F yang telah dilakukan, maka didapatkan bahwa pengaruh antara variabel *independent* (kompetensi SDM dan motivasi) terhadap variabel *dependent* (kinerja) adalah berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Hal ini dapat dilihat pada uji F yang menunjukkan F hitung $> F$ tabel atau $34.765 > 3,14$ dan taraf signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti kompetensi SDM dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien

determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.510	1.126

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Hasil analisis SPSS *model summary* menunjukkan bahwa besarnya Koefisien Determinasi (R^2) dilihat pada kolom *Adjust R Square* sebesar 0,510 atau 51%. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi SDM dan motivasi sebesar 51% dan sisanya 49% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4.9 Pembahasan

Dalam rangka memberikan informasi mengenai pengaruh kompetensi SDM (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y), maka peneliti telah melaksanakan penelitian tersebut melalui 66 responden. Penelitian tersebut dilaksanakan peneliti untuk menjawab permasalahan dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa Di Kecamatan Sekatak”. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan data yang telah diolah oleh peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

4.9.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kompetensi SDM terbesar adalah *Traits* (X_2) sedangkan nilai rata-rata pada variabel kinerja terbesar kerja sama dengan rekan kerja (X_{15}). Rata-rata kompetensi SDM dikatakan baik terutama dari indikator *Traits* (X_2) tentang selalu terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun. Jawaban responden sebesar 4,80 sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel kinerja dengan indikator tentang selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mengelola usaha BUMDesa. Jawaban responden sebesar 4,32 sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai b pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif,

yaitu 0,557. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kompetensi SDM dengan kinerja, sehingga jika kompetensi SDM meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan apabila BUMDesa di Kecamatan Sekatak ingin meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa maka sangat penting untuk memperhatikan kompetensi SDM yang dimiliki oleh pengurus BUMDesanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji T (uji parsial) diperoleh hasil bahwa kompetensi SDM (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai T hitung sebesar 8,269, perbandinganya T hitung dengan T tabel didapatkan hasil $8,269 > 1,99834$ atau $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dengan nilai signifikan variabel kompetensi SDM (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa secara parsial kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa yaitu sebesar 72,6%. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari peneliti Ayu Anjani (2019), Retina Sri Sedjati DKK (2019) Jarot Ahamd Fadly (2021), Erni Yuningsih DKK (2019), dan Puriska Simanjuntak (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dilapangan bahwa kinerja pengurus BUMDesa sangat buruk dikarenakan kompetensi SDM yang kurang,

baik dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dan sesuai dengan hasil penelitian bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa apabila BUMDesa di Kecamatan Sekatak ingin meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa maka sangat penting untuk memperhatikan kompetensi SDM yang dimiliki oleh pengurus BUMDesanya seperti pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dalam mengelola BUMDesa.

4.9.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi terbesar adalah rekan kerja yang dipilih (X10) sedangkan nilai rata-rata pada variabel kinerja terbesar kerja sama dengan rekan kerja (X15). Rata-rata motivasi dikatakan baik terutama dari indikator rekan kerja yang dipilih (X10) tentang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Jawaban responden sebesar 4,58 sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Begipula dengan nilai variabel kinerja dengan indikator kerja sama dengan rekan kerja tentang selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mengelola usaha BUMDesa. Jawaban responden sebesar 4,32 sangat setuju.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai *b* pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif, yaitu 0,662. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja, sehingga jika motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan apabila

BUMDesa di Kecamatan Sekatak ingin meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa maka sangat penting untuk memperhatikan motivasi dari pengurus BUMDesanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji T (uji parsial) diperoleh hasil bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai T hitung sebesar 2,306, perbandinganya T hitung dengan T tabel didapatkan hasil $2,306 > 1,99834$ atau T hitung > T tabel dengan nilai signifikan variabel motivasi (X2) sebesar $0,024 < 0,05$. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus BUMDesa yaitu sebesar 20,3%. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari peneliti Ayu Anjani (2019), Retina Sri Sedjati DKK (2019) Jarot Ahamd Fadly (2021), Erni Yuningsih DKK (2019), dan Puriska Simanjuntak (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dilapangan bahwa kinerja pengurus BUMDesa sangat buruk dikarenakan motivasi pengurus sangat menurun disebabkan mereka fokus pada pekerjaan lain, sedangkan kegiatan BUMDesa menurut mereka hanya sampingan dan sesuai dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak. Sehingga dapat diambil kesimpulan

bahwa apabila BUMDesa di Kecamatan Sekatak ingin meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa maka sangat penting juga untuk memperhatikan motivasi dari pengurus BUMDesanya.

4.9.3 Pengaruh Kompetensi SDM Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan menggunakan uji F (uji simultan) diperoleh hasil bahwa kompetensi SDM dan motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung $> F$ tabel pada uji F sebesar $34,765 > 3,14$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Kompetensi SDM Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil perhitungan uji simultan diperoleh juga dari hasil nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya semakin baik kompetensi SDM dan motivasi maka akan semakin tinggi kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari peneliti Ayu Anjani (2019), Retina Sri Sedjati DKK (2019) Jarot Ahamd Fadly (2021), Erni Yuningsih DKK (2019), dan Puriska Simanjuntak (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjust R Square* sebesar 0,510 atau 51 % yang berarti bahwa variabel kompetensi SDM dan motivasi memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi SDM Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus BUMDesa Di Kecamatan Sekatak diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya jika kompetensi SDM meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan apabila BUMDesa di Kecamatan Sekatak ingin meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa maka sangat penting untuk memperhatikan kompetensi SDM yang dimiliki oleh pengurus BUMDesanya.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan apabila BUMDesa di Kecamatan Sekatak ingin meningkatkan kinerja pengurus BUMDesa maka sangat penting untuk memperhatikan motivasi dari pengurus BUMDesanya.
3. Kompetensi SDM dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi SDM dan motivasi maka akan semakin tinggi kinerja pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak.
4. Selain tiga kesimpulan diatas, berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini juga diperoleh hasil uji koefisien determinasi dari nilai *Adjust R Square* sebesar 0,510 atau 51 % yang berarti bahwa variabel kompetensi SDM dan motivasi memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pengurus

BUMDesa di Kecamatan Sekatak sebesar 51% dan sisa sebesar 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antar kedua variabel kuat karena semakin besar angka *Adjust R Square* semakin kuat pula pengaruh kedua variabel tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah diharapkan adanya pendampingan dan sosialisasi tentang manfaat dan pentingnya BUMDesa kepada seluruh BUMDesa yang ada di Kecamatan Sekatak baik yang telah diberikan penyertaan modal maupun belum, serta diharapkan dilakukan pelatihan yang berkaitan dengan BUMDesa sehingga pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan tentang BUMDesa akan meningkat. Dari pelatihan tersebut kompetensi SDM dan motivasi dapat meningkat.
2. Bagi pengurus BUMDesa di Kecamatan Sekatak, disarankan agar lebih memperhatikan kompetensi sumber daya manusia (SDM) berupa pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lebih fokus dalam mengelola dan mengembangkan usaha BUMDesa.
3. Bagi akademisi, diharapkan kepada peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian pada BUMDesa di Kecamatan Sekatak, disarankan agar melakukan pengujian pada variabel-variabel lain yang berpeluang besar dalam peningkatan dan bahan evaluasi lagi untuk seluruh BUMDesa di Kecamatan Sekatak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amhas, Muhammad. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Makassar 01 Selatan*. Jurnal Mirai Management. Volume 3 No 12018. Hal 136-149.
- Anjani, Ayu. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 (1). Hal 1-10.
- Ashari, Muhammad, Apriatni & Prabawani, Bulan. (2014). *The Effect of Training and Work Motivation to Employee Performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic, 3 (4), 1-10
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, Desak Ketut Ratna. Dkk. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Genesha Jurusan Manajemen. Volume 4.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu. Dkk. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Buleleng 45*. Jurnal Manajemen. Vol. 5 No. 2, Oktober 2019. Hal 121-130.
- Eriany, Praharesti Lucia Hernawati, dan Haryo Goeritno. (2014). *Studi Deskriptif Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mengikuti Kegiatan Bimbingan Belajar Pelajar Siswa SMP Di Semarang*. Psikomedia. Volume 13. No 1 Januari-Juni 2014. Hal 115-130.
- Fadly, Jarot Ahmad. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson Industry*. Vol. 9 No. 3, Sept-Des 2021.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 2*. Universitas Diponegoro
- Hamid, Marwan. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Edisi Pertama. Biruen.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Herachwati, Nuri dan S, Atika Dinita (2012). *Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. Tahun 1 No. 1, April 2012. Hal 56-64.
- Imelda, Dewi Qomariah. Dkk. (2021). *Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Usaha Petani Padi Lokal Lahan Pasang Surut Di Desa SP 1 Tanjung Buka*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 9 Nomor 3.
- Indarti, D.A.R dan Gogi, Kurniawan. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Supervisi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan*. Journal of Economic and Business. Volume 1 Nomor 1. Februari Tahun 2020. Hal 114-124.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Kusmiyanti dan Novita Inggit Nuraeni. (2022). *Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dengan Personality Development*. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol. 9 No 1 Tahun 2022. Hal 308-315.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nofrizal. (2019). *Metode Penelitian Dan Praktek SPSS*. Penerbit: Unilak Press. Pekanbaru.
- Prihartanta, Widayat. (2015) *Teori-Teori Motivasi*. Jurnal Adibaya. Vol 1 No 83 Tahun 2015. Hal 1-11.
- Sedjati, Retina Sri. Dkk. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Cirebon*. Jurnal Manajemen STIE Cirebon. Volume 14 No 2, 2019. Hal 309-319.
- Simanjuntak, Puriska. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II*. Jurnal Creative Agung. Volume IX Nomor 2 Tahun 2019 (April). Hal 88-101.
- Sinaga, Onita Sari et al. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit: Yayasan Kita Menulis.
- Subekhi, Akhmad Jauhar Muhammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.

- Sugiyono. (2014). *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Akuntansi BUMDes (Badan Usaha Milik Desa)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukendra, I Komang dan I Kadek Surya Atmaja. (2020). *Instrumen Penelitian*. Mahameru Press
- Sunardi, Nardi dan Lesmana, Rosa. (2020). *Pelaksanaan Alokasi Dana Desa Terhadap Manajemen Keuangan Desa Dalam Meningkatkan Efektivitas Program Desa Sejahtera Mandiri Di Desa Cihambulu Kec. Pabuaran Kab. Subang*. Jurnal Sekuritas. Vol. 3 No. 3, Mei 2020. Hal 277-288.
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Bandung: Alphabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasinya*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tontowi, Jauhar Arif. (2016). *Buku Ajar Penelitian Kuantitatif*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Kaltara. Tanjung Selor.
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Utami, K.M Mirah Meilinda dan Mayasari, N.M.D Ariani. (2021). *Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Pengurus BUMDESA Se-Kecamatan Banjar*. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 3 No. 2. Hal 155-162.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan, Ketut Edy. Dkk. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019. Hal 60-67.

Yuningsih, Erni dan Ardianti. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XXX*. Jurnal Visionida. Volume 5 Nomor 1, Juni 2019.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS BUMDES DI KECAMATAN SEKATAK

Responden yang terhormat, saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan sebagai data penyusunan skripsi. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, maka saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- c. Jabatan :
- d. Usia :
- e. Pendidikan terakhir :
- f. Lama berkerja :
- g. No. Handphone :

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Kriteria Penilaian:

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel Penelitian						
Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Memahami setiap tugas yang diberikan dan dapat diselesaikan melebihi dari standar target yang telah ditetapkan					
2.	Selalu terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun					
3.	Selalu yakin bahwa dengan kemampuan saat ini dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
4.	Memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan usaha BUMDes					
5.	Memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan usaha BUMDes					
Motivasi						
6.	Selalu bekerja keras dalam menjalankan tugas yang diberikan					
7.	Memiliki orientasi masa depan yang cerah					
8.	Selalu berusaha untuk maju dalam menjalankan tugas yang diberikan					
9.	Memiliki cita-cita yang tinggi					
10.	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
11.	Selalu tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Kinerja						
12.	Hasil usaha BUMDes yang dicapai telah sesuai dengan standar atau rencana kerja BUMDes					
13.	Usaha yang dihasilkan oleh BUMDes beragam/bermacam-macam jenisnya (jenis usaha)					
14.	Waktu kerja BUMDes sangat efisien					
15.	Selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mengelola usaha BUMDes					

Lampiran 2. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Kompetensi
X1	Pearson Correlation	1	.755**	.875**	.904**	.357**	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	.755**	1	.711**	.766**	.070	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.575	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	.875**	.711**	1	.969**	.357**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X4	Pearson Correlation	.904**	.766**	.969**	1	.374**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X5	Pearson Correlation	.357**	.070	.357**	.374**	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.003	.575	.003	.002		.000
	N	66	66	66	66	66	66
Kompetensi	Pearson Correlation	.933**	.823**	.933**	.961**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

Variabel Motivasi

		Correlations						
		X6	X7	X8	X9	X10	X11	Motivasi
X6	Pearson Correlation	1	.964**	.846**	.837**	.911**	.870**	.956**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66

X7

	Pearson Correlation	.964**	1	.883**	.861**	.943**	.906**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X8	Pearson Correlation	.846**	.883**	1	.785**	.842**	.849**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X9	Pearson Correlation	.837**	.861**	.785**	1	.835**	.799**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X10	Pearson Correlation	.911**	.943**	.842**	.835**	1	.861**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X11	Pearson Correlation	.870**	.906**	.849**	.799**	.861**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Motivasi	Pearson Correlation	.956**	.980**	.917**	.915**	.955**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66

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

Variabel Kinerja

Correlations

		Y12	Y13	Y14	Y15	Kinerja
Y12	Pearson Correlation	1	.454**	.454**	.134	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.284	.000
	N	66	66	66	66	66
Y13	Pearson Correlation	.454**	1	1.000**	.944**	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
Y14	Pearson Correlation	.454**	1.000**	1	.944**	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66

Y15

	Pearson Correlation	.134	.944**	.944**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.284	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Kinerja	Pearson Correlation	.556**	.993**	.993**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

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

Uji Reliabilitas

Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	6

Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	4

Lampiran 3. Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian

1. Deskriptif Variabel Kompetensi SDM

Statistics						
		X1	X2	X3	X4	X5
N	Valid	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.80	4.00	3.52	3.06
Median		4.00	5.00	4.00	4.00	2.00
Mode		4	5	4	4	2
Sum		267	317	264	232	202

X1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	2	1	1.5	1.5
	4	60	90.9	90.9
	5	5	7.6	7.6
	Total	66	100.0	100.0

X2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	4	13	19.7	19.7
	5	53	80.3	80.3
	Total	66	100.0	100.0

X3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	2	4	6.1	6.1
	4	54	81.8	81.8
	5	8	12.1	12.1
	Total	66	100.0	100.0

X4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	2	17	25.8	25.8
	4	47	71.2	71.2
	5	2	3.0	3.0
	Total	66	100.0	100.0

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	35	53.0	53.0	53.0
	4	23	34.8	34.8	87.9
	5	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

2. Deskriptif Variabel Motivasi**Statistics**

		X6	X7	X8	X9	X10	X11
N	Valid	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.85	4.08	4.33	4.21	4.58	3.86
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Mode		4	4	4	4	5	4
Sum		254	269	286	278	302	255

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.1	9.1	9.1
	4	58	87.9	87.9	97.0
	5	2	3.0	3.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.6	7.6	7.6
	4	46	69.7	69.7	77.3
	5	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	66.7	66.7	66.7
	5	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	4	43	65.2	65.2	69.7
	5	20	30.3	30.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	42.4	42.4	42.4
	5	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	13.6	13.6	13.6
	4	48	72.7	72.7	86.4
	5	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

3. Deskriptif Variabel Kinerja

Statistics

		X12	X13	X14	X15
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.41	3.06	3.80	4.32
Median		2.00	4.00	4.00	5.00
Mode		2	4	4	5
Sum		159	202	251	285

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	53	80.3	80.3	80.3
	4	12	18.2	18.2	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	2	30	45.5	45.5	47.0
	4	34	51.5	51.5	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	2	11	16.7	16.7	18.2
	4	42	63.6	63.6	81.8
	5	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	12.1	12.1	12.1
	4	21	31.8	31.8	43.9
	5	37	56.1	56.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 4. Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.510	1.126

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.140	1.945		-.072	.943
	Kompetensi	.017	.079	.028	.208	.836
	Motivasi	.024	.067	.047	.353	.725

a. Dependent Variable: absres

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.707	6.015		-1.448	.153		
	Kompetensi	.557	.067	.726	8.269	.000	.893	1.119
	Motivasi	.662	.287	.203	2.306	.024	.893	1.119

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.203	2	44.101	34.765	.000 ^b
	Residual	79.918	63	1.269		
	Total	168.121	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Lampiran 5. Tabel T dan Tabel F

Tabel T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78

87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78