

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Salo Dua Kabupaten Enrekang

Zulfia Syam¹, Andi Uceng², Muhammad Ikbal³, Sandi Lubis⁴

^{1,2,3}Administrasi Publik, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidrap, Indonesia

⁴Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidrap, Indonesia

Email: ¹zulfiasyam13@gmail.com, ^{2*}andiuiceng@yahoo.com, ³iqbal.sidrap@gmail.com,

⁴sandi.lubis7@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui sejauh mana kualitas sumber daya manusia memengaruhi pengelolaan BUMDes di Desa Salo Dua, Kabupaten Enrekang. Penelitian ini melibatkan 43 responden yang berfungsi sebagai populasi sekaligus sampel karena menggunakan metode sampel jenuh. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kajian pustaka, serta penyebaran kuesioner. Untuk analisis data dilakukan dengan menerapkan uji validitas dan reliabilitas menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 21.0.. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 61% dari variabel kualitas sumber daya manusia termasuk dalam kategori “kurang baik”, dan 64% pada variabel pengelolaan BUMDes juga termasuk kategori “kurang baik”. Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas SDM dalam pengelolaan BUMDes meliputi motivasi (68%), lingkungan kerja (62%), dan keterampilan sosial (58%). Secara keseluruhan, kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan BUMDes di Desa Salo Dua dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil analisis ANOVA menghasilkan nilai F hitung sebesar 1284.138 dengan signifikansi 0,000, yang berarti pengaruh variabel independen signifikan. Uji t secara parsial juga menunjukkan bahwa nilai t hitung (35.329) melebihi nilai t tabel (1.683), yang mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan BUMDes di Desa Salo Dua, Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci: BUMDes, Kualitas Sumber Daya Manusia.

Abstract

The purpose of this study was to determine the extent to which the quality of human resources affects the management of BUMDes in Salo Dua Village, Enrekang Regency. This research involved 43 respondents who served as both the population and the sample because it used the saturated sample method. The research approach applied was descriptive quantitative. Data collection was conducted through observation, literature review, and questionnaire distribution. Data analysis was conducted by applying validity and reliability tests using IBM SPSS Statistics version 21.0 software. The findings of this study indicate that 61% of the human resource quality variable falls into the “not good” category, and 64% of the BUMDes management variable also falls into the “not good” category. Factors that influence the quality of human resources in BUMDes management include motivation (68%), work environment (62%), and social skills (58%). Overall, the quality of human resources and BUMDes management in Salo Dua Village were found to have a significant influence. The ANOVA analysis results in a calculated F value of 1284,138 with a significance of 0.000, which means that the influence of the independent variables is significant. The partial t test also shows that the calculated t value (35.329) exceeds the t table value (1.683), which indicates that the quality of human resources has a significant influence on the management of BUMDes in Salo Dua Village, Enrekang Regency.

Keywords: BUMDes, Quality of Human Resources.

PENDAHULUAN

Salah satu strategi yang dapat dipertimbangkan adalah dengan pendirian Badan Usaha Milik Desa (untuk selanjutnya disingkat BUMDes) yang pembentukannya disesuaikan dengan kebutuhan serta potensi yang dimiliki oleh desa tersebut. Keberadaan BUMDes dapat menjadi strategi yang layak dipertimbangkan karena telah terbukti memberikan manfaat ekonomi di beberapa desa lain, termasuk meningkatkan pendapatan desa (Hutagaol, 2024). Kemajuan ekonomi nasional dapat dicapai apabila perekonomian di tingkat provinsi, kabupaten, dan desa berkembang secara seimbang. Ekonomi pedesaan memiliki peran penting sebagai pendorong utama pembangunan. Oleh karena itu, pemerintah dan pemangku kepentingan harus mampu memanfaatkan berbagai potensi desa sebagai sumber pembangunan, sehingga tercipta pemerataan pembangunan di setiap wilayah. Potensi desa mencakup seluruh sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada serta tersimpan di dalamnya. (Hasanuddin Kasim; Hasruddin Nur, 2022)

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah sebuah entitas bisnis yang mayoritas atau seluruh modalnya berasal dari desa, diperoleh melalui penyertaan langsung yang berasal dari kekayaan desa yang telah dipisahkan. Pembentukannya bertujuan untuk mengembangkan kegiatan ekonomi serta menyediakan layanan publik yang dikelola langsung oleh desa atau melalui kerja sama antar desa, dengan harapan dapat meningkatkan kemakmuran desa secara berkelanjutan (Pramita et al., 2022). Sebagai bagian dari lembaga ekonomi yang beroperasi di lingkungan pedesaan, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) perlu memiliki karakteristik yang membedakannya dari lembaga ekonomi lainnya. Perbedaan ini bertujuan agar keberadaan dan kinerja BUMDes dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Dengan pendekatan yang sesuai dengan kondisi lokal, BUMDes diharapkan mampu menjadi motor penggerak ekonomi desa yang efektif dan berkelanjutan (Brusli Saiman, 2022). BUMDes, menurut Pasal 1 PP RI Nomor 11 THN 2021, merupakan badan hukum yang didirikan oleh desa, baik secara mandiri maupun bersama-sama dengan desa lain. BUMDes mengelola kegiatan usaha, mengoptimalkan aset desa, mendorong investasi dan produktivitas, dan menyediakan layanan untuk membantu masyarakat desa hidup lebih baik. (Sekretariat Website JDIH BPK, 2021)

BUMDes adalah sebuah usaha dibentuk dengan dukungan permodalan yang bersumber sebagian atau sepenuhnya dari pemerintah desa. Dana tersebut dimanfaatkan untuk mengelola aset, memberikan pelayanan, serta melaksanakan berbagai kegiatan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. BUMDes dibentuk guna mengemban fungsi ekonomi dan pelayanan publik. Fungsi-fungsi ini dapat diberikan oleh pemerintah desa secara langsung atau melalui kerja sama antardesa (Ratnasari et al., 2022). Namun, peneliti menemukan pada tanggal 14 Oktober 2024 bahwa pengelolaan BUMDes di Desa Salo Dua terus menunjukkan kinerja yang buruk. Ketidakmampuan pengelola, ketidakmampuan untuk menggunakan teknologi seperti komputer dan laptop, dan kurangnya pengetahuan masyarakat tentang sistem usaha desa yang berbasis koperasi unit desa adalah beberapa hambatan yang diidentifikasi. Ini menunjukkan bahwa BUMDes Salo Dua, Kabupaten Enrekang tidak bekerja dengan baik. Selain itu, pengelola tidak dapat mengikuti program pelatihan atau peningkatan kapasitas yang berbasis teknologi karena mereka tidak mahir menggunakan perangkat elektronik. Hal ini membuat mereka kesulitan mengikuti perkembangan era digital dan beradaptasi dengan tuntutan manajemen kontemporer. Ketidakmampuan dalam menggunakan alat elektronik juga menghambat pengelola BUMDes untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan kapasitas yang memanfaatkan teknologi, sehingga mereka tidak dapat beradaptasi dengan perubahan zaman. Berdasarkan hasil observasi masalah diatas, maka calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Salo Dua Kabupaten Enrekang.

Sumber daya manusia yang unggul dapat diartikan sebagai individu yang memiliki tanggung jawab dalam suatu organisasi serta berkomitmen untuk mengembangkan potensi diri sekaligus mendorong rekan kerja agar turut berkembang. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi yang mampu menciptakan hasil kerja yang optimal dan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan (Ihsan Burhanuddin; Lies Anggi Puspita Dewi, 2022). Menurut (Gary Dessler, 2015) dalam (Qomqitirh, 2020) mengemukakan beberapa indikator dari kualitas sumber daya manusia, yaitu (1) Pengetahuan (knowledge), dimana pengetahuan yang luas akan mendorong inovasi dan kreativitas. Sumber daya manusia yang berpengetahuan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam teknologi, kebijakan, dan tuntutan masyarakat serta menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pengelolaan organisasi; (2) Kemampuan (skill), dimana Seseorang dapat meningkatkan keterampilannya melalui pengalaman atau melalui pelatihan berkelanjutan dalam berbagai bentuk, yang akan membantunya menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dan menemukan solusi dengan lebih mudah saat menghadapi masalah; (3) Perilaku individu (attitude), dimana sikap individu sangat mendukung karakternya di lingkungan sosialnya dan merupakan modal yang digunakan seseorang untuk

mengekspresikan dirinya dalam berinteraksi dan bekerjasama dengan orang lain. Disamping itu, sikap juga menentukan apakah seseorang diterima atau tidak oleh kelompoknya. Oleh karena itu, untuk menjadi lebih memahami diri kita sendiri dan menghargai orang lain, kita harus sering berpikir. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Jika pengelolaannya tidak dilakukan dengan baik, maka organisasi tidak akan mencapai efektivitas yang diharapkan. Namun, meskipun individu dalam organisasi memiliki kecakapan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai, produktivitas kerja tetap tidak dapat terjamin apabila moral kerja dan kedisiplinan mereka rendah. (Saidin et al., 2023)

Menurut Rahardjo (2017:18) dalam (Mardalena, 2020), kualitas Sumber Daya Manusia merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi, termasuk tenaga kerja atau karyawan, yang memiliki potensi dalam menjalankan tugasnya. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh keterampilan atau kekuatan fisik semata, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kematangan, serta sikap dan nilai-nilai yang dianut oleh individu tersebut. Semua faktor ini berperan dalam membentuk kualitas tenaga kerja yang efektif dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Adapun salah satu komponen penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi adalah kualitas sumber daya manusia. Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kualitas sumber daya manusia, antara lain (1) Motivasi adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia dan kualitasnya. organisasi harus membuat lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan sehingga karyawan yang termotivasi cenderung lebih kreatif, produktif, dan meningkatkan kinerja individu untuk tercapainya target yang telah ditetapkan; (2) Lingkungan kerja, dimana Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka jika mereka memiliki lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Budaya organisasi yang baik dan hubungan kerja yang harmonis juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan; (3) Keterampilan sosial, dimana keterampilan sosial merujuk pada kemampuan seseorang dalam berkomunikasi, bekerja sama, menunjukkan empati, serta mengendalikan emosi secara efektif dalam berbagai situasi sosial. Karyawan dengan keterampilan sosial yang baik mampu berinteraksi dengan lancar dan berkolaborasi secara harmonis dengan rekan kerja.

Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sepenuhnya berada di tangan masyarakat desa, sesuai prinsip dari desa, oleh desa, dan untuk desa. Mekanisme operasional BUMDes dilakukan dengan menampung berbagai kegiatan ekonomi masyarakat dalam suatu kelembagaan atau badan usaha yang dikelola secara profesional, tetapi tetap berbasis pada potensi asli desa. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta efektivitas usaha masyarakat, sehingga dapat memberikan manfaat ekonomi yang lebih besar bagi desa (Nur Salbia; Ismail Keri, 2022). Seperti yang dinyatakan oleh George R. Terry (2015) dalam (Rifaldi Dwi Syahputra; Nuri Aslami, 2023) proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, yang semuanya semua langkah-langkah yang dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal serta memanfaatkan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya secara efektif, antara lain: (1) Perencanaan (planning) merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan secara terencana untuk menentukan arah, tujuan, serta langkah-langkah strategis dalam mencapai hasil yang diinginkan; (2) Pengorganisasian (organizing) adalah serangkaian tindakan yang mencakup membagi tugas secara terstruktur kepada anggota tim, mengatur hubungan kerja yang efektif di antara mereka, serta menyediakan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang mendukung penyelesaian tugas secara optimal; (3) Pengerakan (actuating) adalah proses manajerial yang bertujuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan membimbing anggota organisasi untuk melakukan tugas mereka dengan baik dan mencapai tujuan mereka. Proses ini mencakup membangun hubungan kerja tim yang kuat, komunikasi yang efektif, dan semangat kerja; (4) Pengawasan (controlling) adalah proses mengawasi dan mengevaluasi bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana. Dan dilakukan tindakan korektif untuk memperbaiki pekerjaan jika ada penyimpangan dari rencana.

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah/pertanyaan penelitian yang sifatnya menduga tetapi juga dilandasi oleh teori-teori atau temuan terdahulu. Karena sifatnya masih menduga oleh sebab itu hipotesis penelitian harus diuji secara empirik atau diistilahkan dengan pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu hipotesis penelitian harus diubah dalam kalimat matematika atau disebut dengan hipotesis statistik (M. Zaki ; Saiman, 2021). Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis penelitian mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Salo Dua, Kabupaten Enrekang. Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia diduga berpengaruh terhadap pengelolaan BUMDes di desa tersebut, sementara hipotesis nol (H₀) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia diduga tidak berpengaruh terhadap pengelolaan BUMDes. Rumusan hipotesis ini menjadi dasar dalam penelitian guna memahami sejauh mana faktor kualitas sumber daya manusia memengaruhi keberhasilan dan efektivitas pengelolaan BUMDes di Desa Salo Dua Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Desa Salo Dua Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang Alasan memilih lokasi tersebut karena berdasarkan hasil observasi awal calon peneliti menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia di BUMDes Salo Dua masih kurang dan masih jarang yang meneliti di Desa Salo Dua mengenai Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sehingga calon peneliti tertarik meneliti di Desa Salo. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Variabel pertama, “independen”, (Kualitas Sumber Daya Manusia) (X), sedangkan variabel kedua, “dependent”, (Pengelolaan Badan Usaha Milik desa) (Y). Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif, dengan penekanan utama pada penggunaan ukuran obyektif untuk menyelidiki fenomena yang diselidiki. Setiap variabel yang telah ditetapkan dikuantifikasi secara metodis menggunakan simbol-simbol yang berbeda, berdasarkan jenis informasi yang terkait dengan variabel tersebut (Marliana Susianti, 2024).

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan survei kuesioner kepada warga/masyarakat. Populasi penelitian ini yaitu anggota Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Salo Dua Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Dua bulan, dari 13 Februari sampai 12 April 2025, yaitu berjumlah 43 orang. Sampel pada penelitian menggunakan sampel jenuh (Sukwika, 2023) Apabila seluruh anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel, maka disebut sampling jenuh. Ketika ukuran sampel cukup kecil atau diperlukan generalisasi yang tepat dengan margin kesalahan yang sempit, teknik ini sering digunakan. Sampel jenuh, sering disebut sensus, melibatkan pengambilan sampel seluruh anggota populasi. Oleh karena itu, ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 43 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data (Validitas dan Realibilitas)

Uji kualitas dsta yang meliputi uji valditas dan reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif kuesioner digunakan dapat dinyatakan sah atau valid. Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS. Setelah validitas, uji reliabilitas dilakukan, hanya dengan menyertakan item yang telah terbukti valid untuk memastikan konsistensi data (Fitriani, 2022). Pengujian validitas dan reliabilitas penelitian "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan BUMDes Salo Dua Kabupaten Enrekang" dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21.0.

Uji kualitas data

Keputusan dalam uji validitas dengan metode Pearson Correlation dilakukan berdasarkan langkah-langkah berikut.:

Jika nilai Rhitung > Rtabel, maka hasilnya dianggap valid.

Sebaliknya, jika nilai Rhitung < Rtabel, maka dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas dengan N=43 pada tingkat signifikansi 5%, nilai Rtabel statistik yang diperoleh adalah 0,300.

Dari hasil analisis uji validitas data variabel kualitas sumber daya manusia (X), dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, diperoleh hasil X1 sebesar 0,974 > 0,300, X2 sebesar 0,949 > 0,300, X3 sebesar 0,973 > 0,300, X4 sebesar 0,978 > 0,300, X5 sebesar 0,974 > 0,300, X6 sebesar 0,977 > 0,300, X7 sebesar 0,963 > 0,300, X8 sebesar 0,983 > 0,300, X9 sebesar 0,957 > 0,300, dan X10 sebesar 0,985 > 0,300. Dengan itu, dapat disimpulkan bahwa sepuluh pertanyaan tentang kualitas sumber daya manusia dinyatakan "valid".

Tabel 1. Correlations Variabel Y

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.949**	.914**	.951**	.899**	.973**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.949**	1	.897**	.940**	.902**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.914**	.897**	1	.915**	.945**	.966**

Y4	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.951**	.940**	.915**	1	.897**	.971**
Y5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.899**	.902**	.945**	.897**	1	.960**
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.973**	.968**	.966**	.971**	.960**	1

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

Sumber data: Hasil Olah SPSS 21.0

Berdasarkan analisis uji validitas data variabel pengelolaan BUMDes (Y), dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , diperoleh hasil Y1 sebesar $0,973 > 0,300$, Y2 sebesar $0,968 > 0,300$, Y3 sebesar $0,966 > 0,300$, Y4 sebesar $0,971 > 0,300$, dan Y5 sebesar $0,960 > 0,300$. Dengan itu, disimpulkan bahwa kelima item pertanyaan mengenai Pengelolaan BUMDes dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumberdata: Hasil Olah SPSS 21.0

Output ini menunjukkan bahwa banyaknya data valid untuk diproses bersama dengan data yang dikeluarkan dan persentasenya. Dari hasil tersebut, seluruh data valid berjumlah 43 dan persentasenya 100%, serta seluruh data digunakan dalam analisis tanpa ada yang dikeluarkan (exclude).

Tabel 3. Reliability Statistics X

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	10

Sumber data: Hasil Olah SPSS 21.0

Hasilnya menunjukkan analisis reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk sepuluh item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel kualitas sumber daya manusia. Mengacu pada pengambilan keputusan, apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai R_{tabel} , instrumen tersebut dianggap reliabel. Karena nilai Cronbach's Alpha, yaitu 0,993 melebihi 0,210, dengan itu disimpulkan bahwa instrumen yang diterapkan pada penelitian ini bersifat reliabel.

Tabel 4. Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

Sumber data: Hasil Olah SPSS 21.0

Hasilnya menunjukkan bahwa analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Nilai dari Cronbach's Alpha sebesar 0,983 ditemukan kelima item pertanyaan pada variabel Pengelolaan BUMDes. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan, instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi dari nilai r_{tabel} . Oleh karena itu, nilai 0,983 melebihi 0,210, untuk itu instrumen tersebut dapat dianggap reliabel.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.871	.36381

Predictors: (Constant), TotalX

Sumber data: Hasil Olah SPSS 21.0

Hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,934 serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,873, yang diperoleh dari pengkuadratan nilai korelasi ($0,934 \times 0,934 = 87\%$) sedangkan sisanya ($100\% - 87\% = 13\%$). Hasil tersebut menunjukkan untuk mencari besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadap Pengelolaan BUMDes (Y) dengan nilai yang dicari sebanyak 13%.

Tabel 6. Koefisien Regresi X terhadap Y (Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.426	.172		54.696	.000
	TotalX	.180	.005	.984	35.329	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber data: Hasil Olah SPSS 21.0

Hasil pengujian koefisien diatas menunjukkan nilai konstanta (a) 9,426 dan koefisien regresi (B) 0,180; nilai thitung 35,329 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu, nilai-nilai koefisien berikut dapat digunakan untuk menganalisis model regresi yang diterapkan pada penelitian ini untuk menyelidiki pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Salo Dua:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 9.426 + 0.180 X$$

Melalui hasil fungsi regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

Perubahan pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) akan berdampak pada perubahan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Y). Tanda positif menunjukkan hubungan searah antara keduanya. Ketika Kualitas Sumber Daya Manusia berada pada tingkat baik, maka Pengelolaan BUMDes juga akan berjalan dengan baik, dengan koefisien regresi sebanyak 0,180.

Di sisi lain, apabila kualitas sumber daya manusia kurang baik, maka Pengelolaan BUMDes juga akan kurang efektif, dengan koefisien regresi sebesar 9,426. Nilai konstanta 9,426 menunjukkan bahwa meskipun semua variabel tetap, pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengelolaan BUMDes tetap bersifat positif.

Berdasarkan nilai beta sebesar 0,180, disimpulkan bahwa variabel yang sangat berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (X) ialah Pengelolaan BUMDes (Y), Dengan mempertimbangkan nilai beta yang relatif kecil.

Uji Hipotesis (ada pengaruh X dan Y)

Tabel 7. Pengaruh X dan Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	167.025	1	167.025	1248.138	.000 ^b
Residual	5.487	41	.134		
Total	172.512	42			

a. Dependent Variable: Pengelolaan BUMDes

b. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber data: Hasil Olah SPSS 21.0

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 1248,138 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih rendah dari taraf $\alpha = 0,05$, model regresi dinyatakan valid untuk memprediksi Kualitas Sumber Daya Manusia. Uji F digunakan sebagai metode untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, di mana nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dari tabel ANOVA, nilai F_{hitung} sebesar 1248,138 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia(X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (Y). Dengan demikian, model regresi dapat dimanfaatkan untuk memperkirakan tingkat Pengelolaan BUMDes Salo Dua.

Selain itu, uji statistik t berfungsi untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi perubahan pada variabel dependen. Berdasarkan tabel coefficient hasil olah data SPSS, nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel kualitas sumber daya manusia(X).

$H_a: P_{yx} \neq 0$

$H_0: P_{yx} = 0$

Kalimat Hipotesis:

Hipotesis H_a : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh Signifikansi terhadap Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Salo Dua

Kaidah Keputusan:

Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Tabel coefficients diperoleh $t_{hitung} = 35.329$

Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria.

Nilai signifikan sebesar $0.000 \leq 0.05$

df atau dk (derajat kebebasan) = $N-K-1 = 43-1-1=41$

di dapat $t_{tabel} 1.683$

Keputusan:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $35.329 > 1.683$, maka H_a diterima, yang berarti hasilnya signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh atau dampak yang signifikan terhadap Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Salo Dua, Kabupaten Enrekang.

KESIMPULAN

Pada penelitian yang dijelaskan pada BAB IV ditarik kesimpulan bahwa: 1) Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Salo Dua memiliki persentase sebesar 61%, yang termasuk dalam kategori Kurang Baik; 2) Indikator Pengelolaan BUMDes Salo Dua mencapai persentase 64%, yang juga tergolong dalam kategori Kurang Baik; dan 3) Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan BUMDes Salo Dua, Kabupaten Enrekang meliputi Motivasi sebesar 68%, Lingkungan Kerja 62%, dan Keterampilan Sosial 58%. Dari faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dengan persentase 68% memiliki pengaruh terbesar terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan BUMDes. Hasil analisis regresi linier mengindikasikan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X) memiliki pengaruh positif terhadap Pengelolaan BUMDes (Y) di Desa Salo Dua, Kabupaten Enrekang, yang dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Untuk itu, hipotesis penelitian diterima, yang mengartikan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Salodua, Kabupaten Enrekang. Analisis data menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan keterampilan sosial berperan penting dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi pengelolaan BUMDes. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan, dan pendampingan berkelanjutan guna mendukung keberhasilan operasional BUMDes sebagai entitas ekonomi desa yang mandiri dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brusli Saiman, S. (2022). Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Untuk Meningkatkan Pendapatan Asli Desa Gunung Kecamatan Kota Komba. *Jurnal Administrasi*, vol 1(4), 749–760.
- Fitriani, F. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas pada Data Kuesioner Penelitian. In *Exsight* (Issue July). <https://exsight.id/blog/2022/04/18/uji-validitas-realibilitas-di-kuisisioner/>
- Hasanuddin Kasim;Hasruddin Nur. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Pada Potensi Ekowisata Di Kawasan Wisata Pantai Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Phinisi Integration Review*, 5(1), 203. <https://doi.org/10.26858/pir.v5i1.31745>
- Hutagaol, Y. M. (2024). *Strategi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Di Desa Bukit Sari Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat*. 4, 6855–6872.
- Ihsan Burhanuddin; Lies Anggi Puspita Dewi. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(4), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- M. Zaki ; Saiman. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>
- Mardalena, E. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(2), 82–93. <https://doi.org/10.54895/jmbu.v1i2.680>
- Marliana Susianti, O. (2024). Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9, 18.
- Nur Salbia; Ismail Keri. (2022). Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Maju Bersama Desa Patangnga Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone. *Islamic Economic and Business Journal*, 2(2), 205–228. <https://mail.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/ieb/article/view/3007%0Ahttps://mail.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/ieb/article/download/3007/1271>
- Pramita, C., Maleha, N. Y., & Muharir, M. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Peran Bumdes Bangkit Jaya Terhadap Pengembangan Desa Wisata Di Desa Sugih Waras Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah (JIMESHA)*, 2(1), 77–82. <https://doi.org/10.36908/jimesha.v2i1.109>
- Qomqtirh, N. (2020). Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia. In *ReasearchGate. Penerbit: CV. Pustaka Abadi* (Issue November). https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=_4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PgJUnd4ixY
- Ratnasari, I. Y., Arumsari, Y. S. C., & Pratiwi, R. (2022). Efektivitas Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran dari BUMDes Dalam Peningkatan Pendapatan di Desa Wonotunggal Berbasis Pada Potensi Lokal. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Dan Manajemen (SENAMA)*, 53–65. <https://doi.org/10.52353/senama.v0i0.272>
- Rifaldi Dwi Syahputra; Nuri Aslami. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.
- Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- Sekretariat Website JDIH BPK. (2021). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2021 Badan Usaha Milik Desa. *Database Peraturan*, 0865, 02 Februari 2021. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161841/pp-no-11-tahun-2021>
- Sukwika, T. (2023). Menentukan Populasi dan Sampling. In *Metode Penelitian “Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT”* (Issue August). <https://www.researchgate.net/publication/373137498>