

Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Dinilai Dari Perspektif Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Dikantor Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Se-Kecamatan Buleleng

KADEK AYU SUPRIANI¹; LUH KARTIKA NINGSIH²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11 Kendra, Kecamatan. Buleleng, Bali Telp (0362) 22950
E-mail : ayusupriani2323@gmail.com

Submit : 2023-02-08

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: The purpose of this research is to find out whether there is an influence between the variables studied. In analyzing the data, the author uses a variance-based or Component-based SEM program known as Partial Least Square (PLS) with Visual version 3.0 version. The use of the sample is as many as 102 employees using a saturated sample, where all members of the population are sampled in this training. In the SEM-PLS measuring instrument there are two test methods, namely evaluating the outer model (the outside) and the inner model (the inside) and testing the hypothesis. based on the results of data management there are 3 relationships in the study, including: there is a significant positive effect between work effectiveness on job satisfaction. Furthermore, there is a positive and significant influence between the variables of Human Resource Quality Development on Work Effectiveness. and lastly, the variable of Human Resource Quality Development has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Work Effectiveness, Human Resource Quality Development and Job Satisfaction*

Perusahaan Perusahaan merupakan salah usaha yang menjalankan setiap jenis bisnis yang bersifat tetap dan akan terus menerus untuk memberikan kontribusi agar dapat mengembangkan eksistensinya sehingga diharapkan bisa memberikan keuntungan bagi pegawai maupun perusahaannya (Kansil,2001). Maka dari itu, instansi berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk pegawainya , dimana pemimpin harus berupaya untuk mendorong karyawan agar bisa bergerak dalam bidang ekonomi desa melalui kewirausahaan, bisnis merupakan salah satu sumber pendapat desa sehingga dengan adanya kewirausahaan maka diharapkan dapat memberi perkembangan dan dapat melestarikan desa (Ansari,2016). Kewirausahaan desa ini dapat diwadahi dalam satu Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) yang dikembangkan oleh pemerintah maupun masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan Pendapatan Asli Desa (Prabowo, 2014). Dalam era persaingan saat ini, perusahaan memrelukan pegawai yang bisa mempertahankan

kinerjanya dan berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Karena dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka dapat memaksimalkan kinerjanya . oleh karena itu Untuk menunjang keberhasilan di suatu perusahaan maka instansi perlu melihat sumber daya yang berkompeten dalam masing-masing bidangnya. sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mensukseskan perusahaan . oleh karna itu agar mendapatkan sdm yang berkualitas maka diperlukan pengembangan sdm dengan melalui program pelatihan (Rivai,2014).

Program pendidikan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam memajukan sdm yang berkualitas.Kinerja pegawai yang terlatih dan terampil akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sedangkan jika pegawai yang tidak terlatih dan terampil tentu akan mempengaruhi perkembangan perusahaanAdapun jenis

pelatihan yang dijalankan oleh tiap BUMDES Sekecamatan Buleleng:

Tabel 1. Jenis Pelatihan Pegawai di delapan BUMDES Sekecamatan Buleleng

No	Nama Bumdes	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta
1	BUMDES Dwi Amertha Sari	Pelatihan menggunakan aplikasi laporan keuangan online	8
2	BUMDES Giri Amertha	Pelatihan Aplikasi Bumdesaku	9
3	BUMDES Kencana Giri Amertha	Pelatihan Aplikasi Bumdesaku	12
4	BUMDES Guna Adhi	Pelatihan Aplikasi Bumdesaku	6
5	BUMDES Kartika Lestari	Pelatihan Aplikasi Bumdesaku	11
6	BUMDES Dharma Karya	Pelatihan Aplikasi Kasir	9
7	BUMDES Bakti Karya	Pelatihan Aplikasi pam.Bumdes1.id	1
8	BUMDES Artha Murti	Pelatihan Aplikasi Bumdesaku	6

Sumber : BUMDES Se-Kecamatan Buleleng

Dilihat dari data tabel 1 diatas, bahwa pelaksanaan pelatihan-pelatihn di 8 (delapan) BUMDES Se-Kecamatan Buleleng sudah cukup memadai dan sudah mengikuti perkembangan teknologi yang ada saat ini (Yakub,2017). adapun adanya perbedaan jumlah keryawan yang signifikan. Dimana pegawai yang tidak menghadiri pelatihan maka akan berakibat pada perkembangan kinerjanya yang dimana pegawai tidak mampu memberikan kinerja yang maksimal (Peter Drucker dalam T. Hani Handoko,2013).

Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dengan adanya pegawai yang mampu memberikan hasil yang maksimal maka bisa dikatakan bhawa karyawan bisa mengembangkan kualitas kerjanya (J.T.Gunawan,2005). Sedangkan menurut (Kaswan,2016) pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil

pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ada dalam diri manusia dengan reaksi suka atau tidaknya terhadap pekerja nya (Robbins,2017). sedangkan menurut peneliti Handoko (2017) menjelaskanjika pegawai merasa puas terhadap pekerjaanya maka ia akan menunjukkan rasa puas terhadap pkerjaan atau dengan lingkungan kerjanya.

Efektifitas Kerja

Pegawai yang yang berkualitas apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan kerja dengan target yang ditentukan yang berdasarkan kuantitas, kualitas, dan waktu telah tercapai (Rizky,2011). menurut Admosoeprpto (2016) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja merupakan salah satu tolak ukur yang menggambarkan sejauh mana sasaran pegawa dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

METODE

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan Sampel sebanyak 102 dimana menggunakan sampel jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel.agar dapat menggali permasalahan lebih intensif penganalisis melakukan *observasi* ke lapangan dengan memberikan *kuesioner*. Serta penulis mendapatkan informasi berdasarkan data primer dan sekunder kemudian, setelah mendapat objek sasaran maka langkah selanjutnya melakukan pengolahan hasil *kuesioner* dengan menggunakan analisis SEM-PLS. pada aplikasi Smart-PLS terdapat 2 metode evaluasi model yakni pengukuran outer model dan inner model. Pengevaluasian bagian luarbisa dilihat dari validitas konvergen, diskriminan danreliabilitas. Berikutnya dalam pengujian pada inner model dapat melakukan evaluasi R square, relevansi prediktif Stone-Geisser, beserta

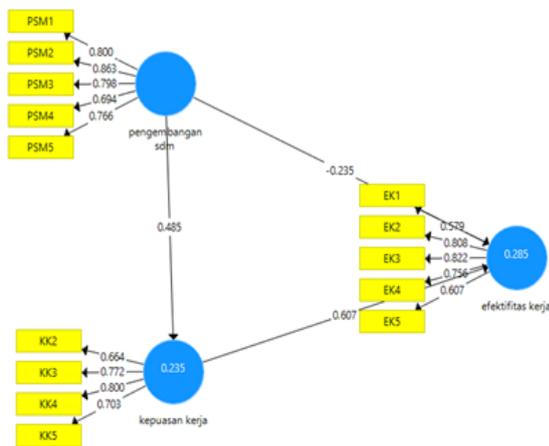
pengujian hipotesis nilai T- statistik >1.960 dan P- Value < 0,05 .

HASIL

Didalam penelitian ini terdapat 2 jenis variable yaitu Variabel Eksogen dan Variabel Endogen. Variabel Eksogen meliputi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja , sedangkan Variabel Endogen meliputi Efektifitas Kerja

Menilai Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar 1. hasil pengukuran outer loading



Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Gambar 1 menunjukkan seluruh indikator variabel yang memiliki outer loading lebih dari 0,50 sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator dalam penelitian tersebut valid. Setelah itu, berikut hasil nilai AVE, Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Gambar 2. hasil pengukuran Cronbach Alpha, Composite Reliability dan AVE

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extr...
efektifitas kerja	0.773	0.813	0.842	0.522
kepuasan kerja	0.783	0.818	0.846	0.525
pengemban...	0.844	0.847	0.890	0.620

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Dari hasil AVE ini, maka semua latent variabel telah memenuhi syarat dari rule of thumb yang ditentukan, yaitu sebesar 0,50. nilai Composite Reliability >0.70 dan nilai Cronbach Alpha di atas 0,70. Bisa disimpulkan pada konstruk penelitian ini dapat dikatan reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Untuk mengevaluasi model struktural penelitian ini, dilakukan beberapa pengujian yaitu R square, relevansi prediktif Stone-Geisser, dan nilai T-value (Ghozali 2014). Dari hasil pengukuran model struktural R-square dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3. Pengukuran R-Square

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
efektifitas kerja	0.232	0.212
kepuasan kerja	0.300	0.291

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Chin (1998) mendeskripsikan bahwa untuk rule of thumb R-Square yakni 0.67, artinya model tinggi, 0.33 yang bermakna konstuk sedang dan 0.19 merupakan model lemah Berdasarkan hasil pengukuran menunjukkan yakni perhitungan R-square efektifitas kerjadengan jumlah 0,232, dan pengukuran R-square kepuasan kerja sebanyak 0,300. dari hasil tersebut bisa dijelaskan bahwa R square penelitian ini adalah rendah dan moderate.

Pengujian Hipotesis

Menurut Slamet dan Aglis (2020) Untuk melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu melihat nilai t-tabel. Role of thumb dengan nilai t-value pada taraf signifikani 5% adalah 1,96. Adapun hasil uji hipotesis penelitian yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4. path Koefesien

Path Coefficients					
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Copy to Clipboard:	
	Original Samp...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
kepuasan kerja -> efektifitas kerja	0,572	0,613	0,095	5,998	0,000
pengembangan sdm -> efektifitas kerja	-0,266	-0,271	0,131	2,022	0,044
pengembangan sdm -> kepuasan kerja	0,547	0,566	0,073	7,504	0,000

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Dari kesimpulan pada tabel pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan. terdapat ada 3 hubungan berpengaruh positif dan signifikan dimana hasil tsatistik lebih besar dari 1,96 dan signifikansi kurang dari 0,05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja (EK) sebesar 0,572 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel (**5,998 > 1,96**) dan tingkat signifikn p-value < 0,05 (**0,000 < 0,05**). Maka hipotesis 1 (H1) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin meningkat Kepuasan Kerja pegawai maka, semakin maksimal pula Efektivitas Kerja pegawai di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Se-Kecamatan Buleleng”. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman Nia Ayu Selvia (2021) pada SMP Negeri 1 Belintang Mulya OKU Timur menyatakan hubungan Kepuasan Kerja (X) dan Efektivitas Kerja (Y) for windows versi 20 diperoleh nilai koefisien r X (Kepuasan Kerja) dengan Y (Efektivitas Kerja) diperoleh nilai r sebesar 0,57. Dari hasil penelitian ini terdapat satu indicator dengan pada variable Kepuasan Kerja yang memiliki nilai paling besar yaitu KK3 sebesar 0,816 demikian pula dengan Efektifitas Kerja yang memiliki nilai terbesar pada indicator EK3 sebesar 0,819.

Pengaruh Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (PSM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja (EK) sebesar -0,266 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel (**2,022 > 1,96**) dan tingkat signifikn p-value < 0,05 (**0,044 < 0,05**). Maka hipotesis 2 (H2) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin baik Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia yang diterapkan, maka semakin maksimal pula Efektivitas Kerja pegawai di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Se-Kecamatan Buleleng”. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Rezeki Ananda (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Hal ini didukung oleh Simamora (2018), bahwa kemampuan SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel kualitas SDM, yaitu: tingkat pengetahuan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Sekecamatan Buleleng. Dari hasil penelitian ini terdapat satu indicator dengan pada variable Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki nilai paling besar yaitu PSM2 sebesar 0,877 demikian pula dengan Efektifitas Kerja yang memiliki nilai terbesar pada indicator EK3 sebesar 0,819.

3.Pengaruh Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (PSM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK) sebesar 0,547 dengan nilai t-statistik > dari t-tabel (**7,504 > 1,96**)

dan tingkat signifikn $p\text{-value} < 0,05$ (**0.000 < 0,05**). Maka hipotesis 3 (H3) **diterima** yang menyatakan bahwa “Semakin baik Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia yang diterapkan, maka semakin meningkat Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Se-Kecamatan Buleleng”. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama di Jombang” dan Agung Widi Kurniawan (2012) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Fakhruddin M. Arsyad (2019) yang mengatakan bahwa berdasarkan hasil analisis uji regresi diketahui bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil penelitian ini terdapat satu indikator dengan pada variable Kepuasan Kerja yang memiliki nilai paling besar yaitu PSM2 sebesar 0,877 demikian pula dengan Efektifitas Kerja yang memiliki nilai terbesar pada indikator KK3 sebesar 0,816.

SIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai memiliki peranan penting untuk pencapaian keberhasilan tujuan organisasi. Untuk mendapatkan performa yang kompetitif, generatif dan inovatif perlunya pengembangan sdm dan pengevaluasi kinerja pegawai, sehingga nantinya akan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Dapat dilihat pada penelitian ini dimana BUMDES Kecamatan Buleleng memberikan pengimplementasikan program pelatihan dengan tujuan untuk Mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap. Oleh karena itu, tidak mengherankan bila kinerja pegawai berkualitas tinggi diharapkan memberikan efektivitas kerja yang maksimal. Pengkajian berikutnya seharusnya mampu mengusulkan kontribusi

atau penambahan variabel terkait dengan aspek dan teori lain sehingga dapat diteliti untuk pengembangan teori.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustiana, Arista. 2009. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta. Tugas Akhir. Surakarta.
- Almigo, Nuzsep. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
- 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*.
- Ananda, Fajar Rezeki. 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*.
- Anggraeni, Widi. 2017. Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Anggraeni, Maria Rosa Ratna Sri. 2016. Peranan Usaha Milik Desa (BUMDES) Pada Kesejahteraan Masyarakat Pedesaan Studi Pada BUMDES Di Gunung Kidul, Yogyakarta.
- Armansyah, Andi. 2018. Sistem Informasi Administrasi Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Berbasis Web Pada BUMDES Teguh Karya Desa Lubuk Rengas. *Skripsi. Palembang*.
- Astiasa, Evif Faisal. 2015. Kebijakan Hukum Pengembangan Kualitas

- Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kota Kediri. *Jurnal. Malang*
- Damayanti, Citra Tirtaningtyas. 2019. Peran Bumdes Dalam Pengembangan Desa Wisata Pujon Kidul. *Skripsi. Malang*.
- Darwita, I Kadek. 2018. Peranan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Dalam Pemberdayaan Masyarakat dan Penanggulangan Pengangguran Di Desa Tejakula Kecamatan Tejakula Kabupaten Buleleng.
- Giri, Wayan Apsari Widianin. 2017. Pengaruh Efektivitas Sumber Daya Manusia, Modal Kerja dan Efektivitas Biaya Operasional Terhadap Sisa Hasil Usaha BUMDES. *Studi Empiris Pada BUMDES di Kecamatan Kubutambahan*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hadiyyin, H. Ikhwan. 2005. Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Berbasis Potensi Lokal.
- Jatmika, Dodik. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama DI Jombang. *Malang*.
- Leuhery, Ferdy. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*.
- Machmud, Rizan. 2013. Peranan Penerapan Sistem Informasi Manaemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Perasyarakatan Narkotika (Lapastika) Bolangi Kabupaten Gowa. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*.
- Nuleha, Yuliana Yamin, Novalia. 2019. Pengaruh Promosi Terhadap Eektivitas Kerja Karyawan Pada PT Karya Niaga Di Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*.
- Prihantoro, Agung. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen.
- Raman, Nurwahda. 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Eektivitas Kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Reza, Findia Lody. 2011. Pengembangan Kualitas SDM Pada Bank Syariah Dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi.
- Riyanti, Evi. 2019. Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. Sumatera Selatan.
- Ruhana, Ika. 2012. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global. *Jurnal Profit*.
- Telussa, Ade Marlen. 2013. Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Barekeng*.