

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN BUMDES DI DESA DUKUH DEMPOK KECAMATAN WULUHAN KABUPATEN JEMBER

Silfia Nofita Indra Dewi¹

Maheni Ika Sari²

Pawestri Winahyu³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember

Email:silfianofita68@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the determinants of employee performance in Dukuh Demok Village, Wuluhan District, Jember Regency. The primary data sources used in this study were respondents' answers through a questionnaire item. The population of this study were all administrators of the Village-Owned Enterprises of Dukuh Demok, Wuluhan District. In this study, the authors used a sample of 100 respondents. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The results of multiple regression testing indicate that education has an effect on the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDes) employees. Age affects the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDes) employees. This proves that mature age will improve employee performance. Experience affects the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDes) employees. Salary affects the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDes) employees. This proves that a high salary will improve employee performance. The work environment affects the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDes) employees. This proves that a conducive work environment will improve employee performance. Leadership style affects the performance of Village-Owned Enterprises (BUMDes) employees.

Keywords: Education, Age, Experience, Salary, Work Environment, Leadership Style, and Employee Performance.

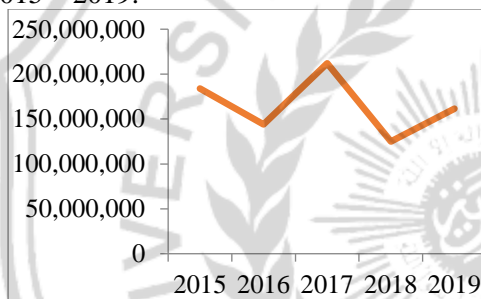
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penentu kinerja karyawan bumdes di Desa Dukuh Dempok Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden melalui item-item kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pengurus Badan Usaha Milik Desa Dukuh Dempok Kecamatan Wuluhan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 100 responden yang terdiri dari karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), perangkat desa beserta lembaga desa, dan masyarakat sekitar Desa Dukuh Dempok Kecamatan Wuluhan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Umur berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa umur yang dewasa akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa gaji yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Kata Kunci: Pendidikan, Umur, Pengalaman, Gaji, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) pada dasarnya merupakan bentuk penguatan terhadap lembaga-lembaga ekonomi desa dan merupakan instrument pendayagunaan ekonomi lokal dengan berbagai ragam jenis potensi, yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat desa. Salah satu desa di Kabupaten Jember Kecamatan Wuluhan yang telah, mendirikan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes adalah di Desa Dukuh Dempok, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) ini berdiri sejak tahun 2014, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) ini telah menjalankan 3 (tiga) unit usahanya diantaranya Unit Kilang Padi, Unit Holtikultura dan Unit Peternakan (Desa Dukuh Dempok, 2020). BUMDes Dukuh Dempok memiliki peran dalam kontribusi penambahan Pendapatan Asli Desa. Berikut Pendapatan Asli Desa Dukuh Dempok selama tahun 2015 – 2019:



Gambar 1. Pendapatan Asli Desa Dukuh Dempok tahun 2015 – 2019

Sumber: Desa Dukuh Dempok, 2020.

Berdasarkan Pendapatan Asli Desa Dukuh Dempok selama tahun 2015 – 2019 menunjukkan bahwa tingkat fluktuasi. Hal ini disebabkan karena kegiatan operasional Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) seringkali menghadapi kendala-kendala, seperti permasalahan dalam hal permodalan, sistem manajemen yang belum bagus dan kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Permasalahan pokok yang sering dihadapi oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah kualitas kinerja sumber daya manusia yang masih rendah. Kinerja sumber daya manusia dalam hal ini kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sekaligus merangkap sebagai pengelola terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja Badan

Usaha Milik Desa (BUMDes), tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dan pengelola lembaga akan berpengaruh terhadap kinerja lembaga (Utami, 2019).

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Pendidikan, Umur, Pengalaman, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

a. Menurut Nordin (2020) umur indikatornya sebagai berikut:

1. Pendidikan formal yang dimiliki karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok
2. Pendidikan non formal yang dimiliki karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok

b. Menurut Nordin (2020) pengalaman indikatornya sebagai berikut:

1. Usia karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok remaja yaitu 17 – 25 tahun
2. Usia karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok remaja yaitu 26 – 45 tahun

c. Menurut Saptarini et al (2014) pengalaman indikatornya sebagai berikut:

1. Lama kerja adalah lamanya bekerja karyawan (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
2. Pengetahuan adalah upaya karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok dalam memperoleh pengetahuan.
3. Ketrampilan adalah tingkat kemampuan fisik yang dimiliki karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
4. Penguasaan terhadap pekerjaan adalah tingkat kesesuaian hasil karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok dan target yang direncanakan.

d. Menurut As'ad (2015)Gaji indikatornya sebagai berikut:

1. Tingkat gaji adalah besarnya keadilan dalam penerimaan upah karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.

2. Kompensasi adalah besarnya keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
 3. Kenaikan gaji adalah besarnya kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
 4. Administrasi penggajian terhadap pekerjaan adalah besarnya nilai upah berdasarkan jabatan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
- e. Menurut Sedarmayanti (2015) Lingkungan Kerja indikatornya sebagai berikut:
1. Penerangan/cahaya di tempat kerja adalah ketersediaan cahaya atau penerangan bagi karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.
 2. Kebersihan adalah lingkungan yang selalu bersih sehingga memberikan kenyamanan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok dalam bekerja.
 3. Bising adalah adanya bunyi yang menyebabkan bising di sekitar ruangan kerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
 4. Sirkulasi Udara adalah sirkulasi udara yang cukup baik, karena perputaran udara dari luar ke dalam, sehingga membuat kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok lebih maksimal dan tidak mengganggu konsentrasi kerja.
 5. Tata warna ditempat kerja adalah kesesuaian tata warna ruangan kerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
- f. Menurut Robbins (2010) Gaya kepemimpinan indikatornya sebagai berikut:
1. Kharisma yaitu pemimpin mampu mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
 2. Motivasi Inspiratif yaitu pemimpin Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis untuk menumbuhkan semangat timnya, tidak hanya semangat individu.
3. Stimulasi Intelektual yaitu pemimpin yang mampu membentuk karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok bagian instalasi dalam memecahkan masalah lama dengan inovasi yang dimilikinya.
4. Perhatian yang Individual yaitu pimpinan selalu memperhatikan dan memperlakukan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok secara individual, serta melatih dan menasehati
- g. Menurut Arristra (2016) Kinerja karyawan indikatornya sebagai berikut:
1. Kuantitas merupakan suatu dimensi yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan kemampuan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target instansi.
 2. Kualitas merupakan persyaratan atau standar tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok.
 3. Ketepatan waktu merupakan dimensi dimana karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut.
 4. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk dan pulang kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
 5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Dukuh Dempok untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Data kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Jenis Data

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dari sumber-sumber aslinya (Sugiyono, 2013). Data primer tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner.

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan suatu lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat (Sugiyono, 2013). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Pendapatan Asli Desa Dukuh Dempok selama tahun 2015 – 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), perangkat desa beserta lembaga desa, dan masyarakat sekitar Desa Dukuh Dempok Kecamatan Wuluhan.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau metode sensus, dimana jumlah populasi jumlahnya kurang dari 100. Sugiyono (2013: 96) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 100 responden yang terdiri dari karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), perangkat desa beserta lembaga desa, dan masyarakat sekitar Desa Dukuh Dempok Kecamatan Wuluhan.

Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji instrument data, analisis linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah responden Laki-laki yaitu sebanyak 49 orang (49%) dan Perempuan yaitu sebanyak 51 orang (51%). Jumlah responden yang memiliki pendidikan SD yaitu sebanyak 18 orang (18%), SMP yaitu sebanyak 9 orang (9%), SMA yaitu sebanyak 58 orang (16%), Diploma yaitu sebanyak 4 orang (10,7%), dan Sarjana yaitu sebanyak 11 orang (11%). Jumlah responden yang berumur 17 – 23 tahun yaitu sebanyak 47 orang (47%), berumur 24 – 30 tahun yaitu sebanyak 41 orang (41%), berumur 31 – 37 tahun yaitu sebanyak 3 orang (3%), dan berumur 38 – 44 tahun berumur yaitu sebanyak 9 orang (9%).

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Dari perhitungan SPSS versi 22 diketahui bahwa semua indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,254 sehingga dapat dikatakan indikator-indikator pada Pengalaman (X3), Gaji (X4), Lingkungan Kerja (X5), Gaya Kepemimpinan (X6), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Dari perhitungan SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan variabel Pengalaman (X3), Gaji (X4), Lingkungan Kerja (X5), Gaya Kepemimpinan (X6), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dari perhitungan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa grafik normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Dari perhitungan SPSS versi 22 terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,1 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari perhitungan SPSS versi 22, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi regresi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	7,073	0,000	Signifikan
Pendidikan (X1)	0,137	0,024	Signifikan
Umur (X2)	0,144	0,012	Signifikan
Pengalaman (X3)	0,139	0,001	Signifikan
Gaji (X4)	0,113	0,011	Signifikan
Lingkungan Kerja (X5)	0,085	0,004	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X6)	0,076	0,014	Signifikan

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 dapat diperoleh nilai persamaan regresi dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 7,073 + 0,137X1 + 0,144X2 + 0,139X3 + 0,113X4 + 0,085X5 + 0,076X6 + e$$

2. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,024	H ₀ ditolak
Umur (X2)	0,012	H ₀ ditolak
Pengalaman (X3)	0,001	H ₀ ditolak
Gaji (X4)	0,011	H ₀ ditolak
Lingkungan Kerja (X5)	0,004	H ₀ ditolak
Gaya Kepemimpinan (X6)	0,014	H ₀ ditolak

Sumber: Data Olahan 2021

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,885	0,784	0,770

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,770 yang berarti 77% dari Kinerja Karyawan (Y) dan dijelaskan oleh variabel Pendidikan (X1), Umur (X2), Pengalaman (X3), Gaji (X4), Lingkungan Kerja (X5), dan Gaya

Kepemimpinan (X6). Sedangkan sisanya 23% dijelaskan oleh faktor yang tidak dapat diterangkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel pendidikan menunjukkan mayoritas memiliki jenjang pendidikan SMA. Hal ini menunjukkan kemampuan yang memadai karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok dalam bekerja. Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tinggi memiliki pemikiran yang inovatif dan solutif sehingga tidak mudah menyerah dalam menghadapi kendala-kendala dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kualitas sumber daya seseorang juga akan semakin baik dan memiliki kemampuan untuk menerima dan mempelajari kemajuan – kemajuan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan dalam Bumdes Di Desa Dukuh Dempok

Pengaruh Umur terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel umur karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok mayoritas adalah remaja. Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok yang berusia muda memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Usia karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok sangat berpengaruh dalam melaksanakan aktivitas kerja, dimana usia antara 25-40 tahun yang disebut sebagai usia pelopor memiliki ciri-ciri berpikiran maju, memiliki keinginan untuk berprestasi, memiliki keinginan untuk menjadi kaya dan memiliki produktivitas tinggi. Sementara untuk usia diatas usia pelopor memiliki ciri-ciri dimana biasanya mereka lebih bersifat statis, kurang giat untuk melakukan inovasi, mereka lebih cenderung untuk menerima apa yang sudah diperoleh.

Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja. Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok selalu berupaya memperoleh pengetahuan Karyawan Bumdes Di Desa

Dukuh Dempok memiliki ketrampilan/softskill dalam bekerja sebagai Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok. Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok selalu mencapai tingkat kesesuaian hasil dan target yang direncanakan.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok merasa puas dengan gaji yang diterima. Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok merasa besarnya keadilan dalam penerimaan upah karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok. Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok merasa besarnya keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan. Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok merasa besarnya kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan. Karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok merasa besarnya nilai upah berdasarkan jabatan dalam Bumdes Di Desa Dukuh Dempok.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Penerangan/cahaya yang cukup membantu karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok dalam kelancaran bekerja. Ruang kerja Bumdes Di Desa Dukuh Dempok yang sangat bersih sehingga karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok merasa nyaman dalam bekerja. Ruang kerja yang kedap suara di Bumdes Di Desa Dukuh Dempok membantu karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok berkonsentrasi dalam bekerja. Sirkulasi udara yang baik membantu karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok dalam bekerja di Bumdes Di Desa Dukuh Dempok. Tata warna ruangan kerja karyawan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok sangat sesuai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Bumdes Di Desa Dukuh Dempok sudah baik dan sesuai. Pimpinan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok merupakan sosok panutan didalam Bumdes Di Desa Dukuh Dempok. Pimpinan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok memberikan motivasi untuk meraih prestasi tinggi. Pimpinan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok mengajak seluruh karyawan untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan masalah.

Pimpinan Bumdes Di Desa Dukuh Dempok memberikan perhatian yang bersifat pribadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa pendidikan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa umur berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa umur yang dewasa akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa pengalaman yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa gaji yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arristra, Honey Dessy. 2016. *The Effect Of Compensation On Employee Performance With The Quality Of Work Life As An Intervening Variable*. IISSN (O) - 2581 – 5334 May – 2019 Volume 1 Issue 12.

As'ad, Moh. 2015. *Psikologi Sumber Daya Manusia*, Cetakan 2, Liberty, Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Nicholson. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01*

Nordin. 2020. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika Tribun Pekanbaru. *Jom FISIP Vol. 2 No. 2*

Nur'aini, Diyah Tari. 2020. Analisis tingkat kepuasan pimpinan terhadap Aparat Bumdes Di Kabupaten Kolaka. *E-ISSN 2686 5661 Vol 02 No 05 Desember 2020 Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*

Pane, Siti Annisa. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok. *Jurnal EMBA Vol no 3hal-113-128*.

Rini dan Wijyantini. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. x No. x, Bulan Tahun P-ISSN: 2476-8782*

Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek edisi kedua*. Rajawali Pers:Jakarta

Robbin, Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga