Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 4(3) 2023 : 3001-3008

Improving Employee Performance Through Human Resources Empowerment, Compensation, and Organizational Commitment at The Bumdes Office, Buleleng

Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kantor Bumdes Kecamatan Buleleng

Luh Kartika Ningsih[1*], Ni Made Devi Ermawanti[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma[1,2]
luhkartikaningsih@gmail.com[1]

**Corresponding Author*

ABSTRACT
Recent developments have enabled progress in various fields, including in the area of HR. Advances in human resource development have had a major impact on business. Human Resources (HR) is one of the important elements that cannot be separated from an organization or business. HR is also the key to business development. Basiclly humans are people who are employed by an organization as actors, thinkers, and planners to achieve organizational goals. One of the human resource development business units is BUMDES (Village Owned Enterprises). The purpose of this study was to determine the effect of employee performance through increasing talent, compensation and organizational commitment at the Village-Owned Enterprises (BUMDES) Buleleng Regency. The analytical technique used in this study is to use a component-based SEM known as Variance-Based (SEM) or (PLS) Visual Version 3.0. No sample was used in this study, so the population used consisted of 102 BUMDES employees in the Buleleng area. The results of the study are (1) HR empowerment has a positive and significant effect on organizational commitment, (2) rewards have a positive and significant effect on organizational commitment, and (3) HR empowerment has a positive and significant effect. affect. Effect on organizational commitment. organizational tasks. Performance is proven to have a positive and significant effect, (4) compensation has a positive and significant effect on employee performance, and (5) organizational involvement has a positive and significant effect on employee performance
Keywords: *Compensation, Empowerment of human resources, Employee performance, Organizational commitment*

ABSTRAK
Perkembangan terkini telah memungkinkan kemajuan di berbagai bidang, termasuk di bidang SDM. Kemajuan dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak besar pada bisnis. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau bisnis. SDM juga menjadi kunci pengembangan bisnis. Pada dasarnya manusia adalah orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu unit usaha pengembangan sumber daya manusia adalah BUMDES (Badan Usaha Milik Desa). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai melalui peningkatan bakat, kompensasi dan komitmen organisasi pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kabupaten Buleleng. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SEM berbasis komponen yang dikenal dengan Variance-Based (SEM) atau (PLS) Visual Versi 3.0. Tidak ada sampel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga populasi yang digunakan terdiri dari 102 pegawai BUMDES di wilayah Buleleng. Hasil penelitian adalah (1) Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan (3) Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan. memengaruhi. Efek pada komitmen organisasi. tugas organisasi. Kinerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (5) Keterlibatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Kata Kunci: Kompensasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

1. Pendahuluan

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) lahir dengan tujuan agar negara mandiri dan mampu mengelola wilayahnya sendiri. Jika desa sudah mandiri dan bisa mengelola daerah otonomnya sendiri, maka pegawai perusahaan akan menjalankan tugasnya dengan baik. BUMDes Di Kecamatan Buleleng terdapat 8 BUMDes dengan unit yang berbeda. BUMDES di Kecamatan Buleleng berada di bawah naungan pemerintah desa atau kepala desa. Berikut nama-nama 8 BUMDES yang ada di Kecamatan Buleleng diantaranya Dwi Amertha Sari (Jineng Dalem), Giri Amertha (Alasangker), Kencana Giri Amertha (Pengelatan), Guna Adhi (Nagasepaha), Kartika Lestari (Baktiseraga), Dharma Karya (Pemaron), Bhakti Karya (Kalibukbuk) dan Artha Murti (Anturan).

BUMDES di Kecamatan Buleleng juga memiliki slogan yang sama, yaitu membangun desa bersama. Organisasi juga memiliki teknologi yang sangat penting untuk menyampaikan informasi seperti absensi, misalnya. Perkembangan teknologi ini mempengaruhi metode otentikasi entri data untuk menggantikan token akses yang ada. Seperti penggunaan teknologi sidik jari. Sistem entri ini diterapkan karena tidak ada kesalahan input atau entri yang curang. Menurut Kepala BUMDes, kehadiran karyawan merupakan salah satu hal terpenting bagi perusahaan, jadi ini adalah tingkat kehadiran selama 3 tahun 2019-2021.

Menurut manajemen BUMDes, employee engagement merupakan salah satu hal terpenting bagi sebuah perusahaan, dan angka employee engagement selama tiga tahun dari 2019 hingga 2021 dapat dilihat di bawah ini. Tujuan dari MSDM yaitu untuk meningkatkan kinerja yang efektif orang-orang kepada sebuah organisasi dari serangkaian langkah-langkah strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Tidak dapat disangkal pertumbuhan dan kemajuan suatu organisasi ketika elemen kualitas manajemen kinerja bertindak sebagai kekuatan pendorong yang mendorongnya ke depan.

Tabel 1. Data Persentase Kehadiran Pegawai BUMDES Se-Kec. Buleleng Tahun 2019 – 2021

No	Nama Bumdes	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran		
			2019	2020	2021
1	Dwi Amertha Sari	11	96,50%	95,50%	94,50%
2	Giri Amertha	9	90,25%	85,00%	85,50%
3	Kencana Giri Amertha	12	93,65%	91,50%	90,25%
4	Guna Adhi	6	92,90%	90,50%	89,95%
5	Kartika Lestari	35	97,96%	97,45%	97,35%
6	Dharma Karya	14	94,35%	90,78%	90,15%
7	Bhakti Karya	4	93,22%	92,34%	92,28%
8	Artha Murti	11	97,90%	95,50%	94,90%

Sumber: BUMDES se-Kec. Buleleng

Dari data persentase di atas terlihat bahwa persentase kehadiran pada BUMDes di Kecamatan Buleleng berdasarkan keterangan dari kepala BUMDes bahwa dari tahun ke tahun kehadiran mengalami penurunan karena sejak tahun 2020 terkena dampak Covid -19. Pimpinan dan pegawai BUMDes sudah berusaha semaksimal mungkin agar tidak ada absensi yang terlewatkan, namun tidak bisa dipungkiri.

Pandemi / Covid-19 yang berdampak tidak hanya pada institusi, instansi atau perusahaan, namun juga pada kesehatan yang membuat karyawan berada pada kondisi tidak baik, yang menyebabkan terjadinya peningkatan absensi pada tahun 2020 dan 2021 Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti dan permasalahan yang di BUMDes Kecamatan Buleleng, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kantor Bumdes Kecamatan Buleleng".

2. Tinjauan Pustaka

Dari uraian singkat tentang fenomena dan latar belakang permasalahan, maka dapat ditentukan beberapa variabel penelitian yang di teliti dalam penelitian ini, diantaranya:

Kinerja Pegawai

Menurut (Puteri & Ramli, 2017) Kinerja pegawai adalah arti lain dari *performance* yang dimaksud hasil kerja para pegawai, sebuah metode struktur atau suatu instansi dengan menyuluruh, sehingga dengan begini hasil kerja bisa ditampilkan buktinya dengan nyata dan bisa dinilai (dibandingkan ketentuan yang telah dipastikan). Sedangkan Fachreza (2018) menyebutkan bahwa Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan mengkerahkan pegawai atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usahasehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2016), pemberdayaan manusia adalah suatu usaha sendiri berupa Kompensasi, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan bagian kegiatanpengembangan melalui *employee involvement*, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Setiap pegawai memiliki potensi untuk terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaan dan pembuatan keputusan.

Kompensasi

(Moekijat, 2016) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangatmemikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut (Kaswan, 2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengindentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

3. Metode Penelitian

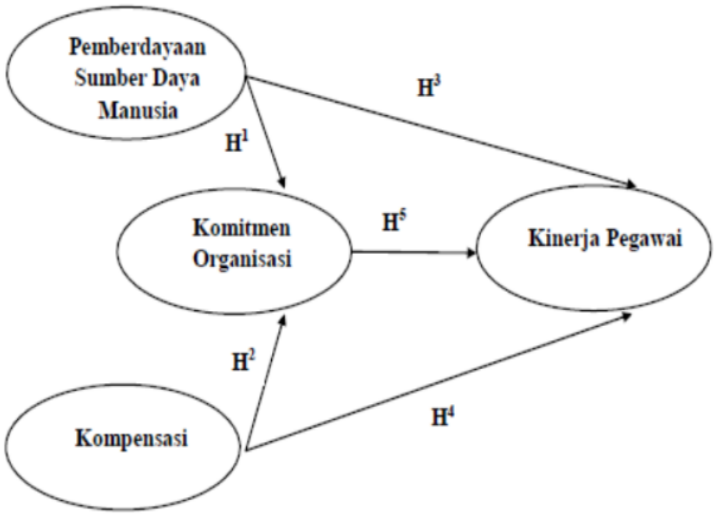
Analisis data penelitian bertujuan menjawab masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang terkumpul ditabulasi berdasarkan masing- masing kategori dan dilakukan analisis statistika. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*- SEM) berbasis *variance* atau *Component based* SEM, yang terkenal disebut *Partial Least Square* (PLS) *Visual version* 2.0. ditabulasi berdasarkan masing- masing kategori dan dilakukan analisis statistika. Ditabulasi berdasarkan masing- masing kategori dan dilakukan analisis statistika.

Menurut (Ghozali & Latan, 2015), tujuan PLS-SEM adalahuntuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang*powerfull* oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Ghozali, 2011).

PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran skaligus pengujian model Struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas. PLS (*Partial Least Square*) adalah analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Evaluasi model PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Oleh karena itu, model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outermodel* dan *inner model*.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pencapaian Kinerja Pegawai di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) se-Kec. Buleleng yang diukur melalui perspektif Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi. Untuk menguji model struktural ini dan membuktikan hipotesis penelitian ini digunakan analisis SEM-PLS. Model pengukuran dalam PLS disebut juga outer model. Outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan konstruknya (Ghazali, 2014). Evaluasi model ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan signifikansi indikantor dan kosntruk yang terlihat. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Tahapan analisis data menurut (Ghozali, 2015) yaitu: Tahap pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model). Uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha* dan AVE. Indikator formatif diuji dengan signifikansi bobot dan multikolinieritas. Tahap kedua adalah mengevaluasi model struktural *(inner model)*. Evaluasi dalam model ini akan dilihat dari koefisien determinasi (R2), *predictive relevance* (Q2), *goodness of git index* (GoF). Pengujian hipotesis dilihat dari nilai *t-statistik* dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, sehingga untuk alpha 5% nilai *t statistik* yang digunakan adalah 1,96.

Results (Hasil)

Kinerja Pegawai sebagai variabel endogen yang terdiri dari 5 indikator diantaranya: *Quality of Work* (KIN1), *Working Quantity* (KIN2), *Task Execution* (KIN3), *Responsibility* (KIN4), *dan Work Discipline* (KIN5). Sedangkan untuk ketiga varibel yang lain merupakan variabel eksogen, yaitu: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (PSDM) dengan indikator Kemampuan Pegawai (PSDM1), Pemberdayaan Pegawai (PSDM2), Kepercayaan Pegawai (PSDM3), Kepemimpinan (PSDM4), dan Motivasi (PSDM5). Kompensasi (KOMP), tediri dari beberapa indikator diantaranya: Gaji (KOMP1), Upah (KOMP2), Insentif (KOMP3), kepemimpinan (KOMP4), dan Motivasi (KOMP5). Dan Komitmen Organisasi (KO) dengan indikator: kemauan pegawai (KO1), kesetiaan pegawai (KO2), kebanggaan pegawai pada organisasi (KO3), Kepercayaan (KO4), dan Loyalitas (KO5).

Assess the Outer Model or Measurement Model

Konstruk dinyatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* > 0,70, nilai *Cronbachs Alpha* > 0,60, *rho_A* > 0,70, dan AVE > 0,50 (**Ghozali 2015**). Berikut pada Tabel 1 disajikan nilai nilai *Cronbachs Alpha*, *rho_A*, *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel.

Tabel 2. **Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.713	0,894	0.839	0.634
Komitmen Organisasi	0.904	0,903	0.929	0.567
Kompensasi	0.896	0,873	0.924	0.710
Pemberdayaan SDM	0.808	0,826	0.876	0.725

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tampilan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Nilai terendah untuk *Composite Reliability* terletak pada konstruk Kinerja Pegawai yaitu 0.839 dan *Cronbach's Alpha* pada konstruk Kinerja Pegawai menunjukan nilai 0,713. Dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini reliabel. Selanjutnya nilai AVE berada > 0,5 untuk semua konstruk pada model penelitian. Nilai AVE terendah sebesar 0,567 pada konstruk Komitmen Organisasi, sehingga dapat disimpulkan konstruk dalam penelitian ini valid. Nilai rho_A > 0,70 untuk semua konstruk.

Structural Model Testing (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk laten dalam model penelitian. Penilaian inner model dapat dilihat dari *R Square* untuk semua variabel laten dependen (Ghozali, 2015). Berikut Tabel 3 yang menyajikan tentang *R Square*:

Tabel 3. *R-Square Value*

	R Square	Persentase
KIN	0.524	52.4%

Sumber: Data diolah

Menurut Chin (1998), berpendapat bahwa terdapat jika rentang nilai R Square pada 0,67 (kuat), 0,33 (sedang) dan 0,19 (lemah). Jika dilihat pada Tabel 3, nilai R Square mencapai 0,524 yaitu 52,4%. Jadi senilai 74,1% konstruk Kinerja Pegawai telah dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Pemberdayaan SDM.

Pengujian Hipotesis

Acuan yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada hasil keluaran untuk *inner weight*. Berikut Tabel 4 yang menjelaskan tentang hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4. *Result for Inner Weight*

	***Original Sample* (O)**	***Sample Mean* (M)**	***Standard Deviation* (STDEV)**	***T Statistics* (|O/ STDEV|)**	**P *Values***
KO ->KIN	0.292	0.285	0.112	2.606	0.009
KOMP-> KO	0.491	0.468	0.129	3.795	0.000
KOMP ->KIN	-0.080	-0.056	0.134	0.596	0.552
PSDM ->KIN	0.553	0.544	0.119	4.665	0.000
PSDM -> KO	0.314	0.339	0.113	2.783	0.006

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel *Result for Inner Weight*, dapat diketahui bahwa dari ke-5 hubungan yang diteliti terdapat 4 hubungan berpengaruh positif dan signifikan dan 1 hubungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Empat hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan diantaranya Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi, Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Pegawai, dan Pemberdayaan SDM terhadap Komitmen Organisasi Masing-masing menunjukkan nilai koefisien parameter 0,292 dengan nilai t-statistik sebesar 2,606 lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 (2,606>1,960). Hubungan ke-2 menunjukan nilai koefisien parameter sebesar 0,491 dengan nilai t-statistik 3,795 lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 (3,795>1,960). Hubungan ke-3 menunjukan nilai koefisien parameter sebesar 0,553 dan nilai t-statistik 4,665 lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 (4,665 > 1,960). Dan hubungan ke-4 menunjukan nilai koefisien parameter sebesar 0,314 dengan nilai t-statistik sebesar 2,783lebih besar dari nilai t-tabel 1,960 (2,783 > 1,960). Hasil berbeda ditunjukan pada hubungan terakhir yaitu nilai keofisien parameter sebesar -0.080 dengan nilai t-statistik 0,596 lebih kecil dari nilai t-tabel 1,960 (0,5967<1,960).

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dijelaskan, dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar pegawai di Bumdes memiliki komitmen yang sangat baik terhadap istansi sehingga mampu memaksimalkan kinerja selama melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kondisi ini selaras dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh: (Edison, 2016) & (Nouri dan Parker, 1996).

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Selanjutnya Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dari kondisi ini dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai atau bahkan melebihi dari standar yang biasanya diberikan kepada pegawai dapat memberikan dampak positif, maka hal ini dapat berdampak pada tingginya komitmen pegawai pada instansi. Komitmen untuk tetap setia kepada lembaga atau hal laiinya yang dapat meningkatkan komitmen pegawai kepada instansi. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Kadarisman, 2012) dan (Samsudin, 2016)

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan yang memiliki pengaruh positif dan siginifikan adalah Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Pemberdayaan sumber daya manusia sangat

penting untuk tetap dan terus dilaksanakan untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai. Pemberdayaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai itu sendiri. Semakin baik pemberdayaan sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh: (Suyonto, 2015) dan (Hamali, 2016).

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia juga berpengaruh positif dan siginifikan pada variabel yang lain, yaitu Komitmen Organisasi. Dengan pemberdayaan SDM yang dilakukan dengan baik akan berdampak positif pada komitmen organisasi yang dimiliki oleh Pegawai Bumdes. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh: (Sedarmayanti, 2000) dan (Atmosoeprapto, 2002).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kondisi berbeda ditunjukan pada hubungan Kompensasi dan Kinerja Pegawai, yang menunjukan hasil negative dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil olah data dan pengisian kuisioner yang dilakukan oleh pegawai, hasil ini merupakan sebuah kondisi di Bumden yang masih sangat terbatas untuk peningkatakn kompensasi yang diberikan. Mengingat Bumdes yang dikelola saat ini masih dalam tahap pengembangan. Diharapkan nantinya Bumdes dapat semakin berkembang dan secara perlahan mampu meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Pada kondisi hasil penelitian seperti ini, belum pernah dihasilkan oleh penelitian dari siapapun.

5. Penutup

Dari beberapa hubungan yang diteliti pada beberapa Bumdes di Kecamatan Buleleng, maka dapat disimpulkan masih terdapat keterbatasan hasil penelitian yang ditunjukan dengan adanya hububungan negative dan tidak signifikan di salah satu hubungan. Namun hal ini tidak menjadi kendala dalam operasionalisasi Bumdes. Hal ini menjadi pertimbangan penuh para pimpinan Bumdes untuk terus berusaha meningkatkan dan mengembangkan usaha yang sedang dirintis saat ini. Dengan ada evaluasi dari hasil peneltian ini, maka instansi akan siap berbenah untuk meningkatkan kembali apa yang menjadi evaluasi dalam hasil penelitian ini. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat kembali menguji atau bahkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini, sehiangga dapat lebih disempurnakan.

Daftar Pustaka

A A. Anwar King Mangkunegara. (2014). *Evaluation of HR Performance. Sixth printing*. Bandung : Refika Aditama.

A A. Anwar King Mangkunegara. (2016). *Company Human Resource Management*. Bandung : PT. Rosdakarya

Arif Yusuf. (2016). *Understanding Human Resource Management*. Jakarta : PT. Fun Book, 2016.

Bandon Sedal Mayanti. (2011). *Manajemen personalia edisi ke-5.* Bandung : Rafica Aditama.

Batjo and Saleh, (2018). Human Resource Management. Macassar. Eastern Script. Bintoro, D. S., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). The Effect of Performance Assessment and Motivation on Organizational Commitment through Job Satisfaction at the Pasuruan Customs and Excise Office. Journal of Business Managerial, 2(3), 1–15.

Busro, Muhammad. (2018). *Human Resource Management Theories*. Jakarta : Prenadameidia Group.

Edy Sutrisno. (2017). *Human Resource Management, 9th Edition*, Jakarta : Kencana,

Fachreza, Said Musnadi, and M. Shabri Abd Majid. (2018). The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bank Aceh Syariah in Banda Aceh City. Unsiyah University: Aceh.

Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). Concepts, Techniques, Applications Using Smart PLS 3.0 For Empirical Research. BP Undip. Semarang

Harnanto. (2017). *Cost Accounting: Historical Cost System*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2003). *Organization and motivation*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kadek Sri Widayanti & Ni Ketut Sariyathi. (2016). The Effect of Job Satisfaction, Employee Empowerment, and Job Stress on Organizational Commitment At Cv. Independent Power Root. E-Jurnal Management Unud, 5(11), 7022– 7049.

Kasmir. 2016. Human Resource Management (Theory and Practice). Depok : PT Rajagrafindo Persada

Kaswan. (2017). *Industrial and Organizational Psychology. Printing* 1, Bandung : Alphabeta.

Malayu Hasibuan. (2014). Malay Hasibuan Management. 4–9. Hasibuan,

Malayu S.P, (2006), *Basic Management, Understanding, and Problems, Revised Edition*, Bumi Aksara : Jakarta

Masram, & Mu`ah. (2017). Professional Human Resource Management. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017). Determinants of employee performance at PT. Kinden Indonesia in Jakarta. National Seminar of Scholars, 3, 239–243.

Putra, I Putu Purnama, Putra I and Ni Wayan Mujiati. (2016). The effect of competence, compensation and work motivation on job satisfaction of employees of Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. Journal of Management Unud. 5(1).

Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Penilain Kinerja, 3(2), 1–6.

Riana, I Gede; Wirasedana, I Wayan Pradyantha. (2016). The Effect Of Compensation On Organisational Commitment And Employee Performance With The Labour Union As The Moderating Variable. Journal Social And Economics Science. 3(2) : 83 – 88.

Samsuddin, H. (2018). Kinerja pegawai merupakan tinjauan dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan organisasi. Media India Pushaka.

Sedal Mayanti. (2016). *Reformasi birokrasi dalam manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan publik*. Bandung : PT. Adita Malefica.

Sedal Mayanti. (2017). *Manajemen pribadi*. Bandung : Refika Aditama.

Sedal Mayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan personel untuk meningkatkan kapasitas, kinerja, dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama.

Siagian, M. (2018). Peran disiplin kerja dan kompensasi dalam menentukan kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara pada PtCahaya Pulau Pura di kota Batam. *JIM UPB Jurnal Administrasi Bisnis,* Universitas Pterabatam

Youth Afandi. (2018). *Human Resource Management Theory Concepts and Indicators*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.