

***THE EFFECT OF INFORMATION TECHNOLOGY UTILISATION AND EDUCATION LEVEL ON THE PERFORMANCE OF BUMDES EMPLOYEES THROUGH MANAGERIAL COMPETENCE IN MOROTAI ISLAND REGENCY***

**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BUMDES MELALUI KOMPETENSI MANAJERIAL DI KABUPATEN PULAU MOROTAI**

**Nurhamdani Sulaetombi<sup>1</sup>, Lijan Poltak Sinambela<sup>2</sup>**

Universitas Nasional<sup>1,2</sup>

randssamuderapasik@gmail.com<sup>1</sup>, [lijanmarnala@gmail.com](mailto:lijanmarnala@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyse the effect of information technology utilization, education level, on employee performance mediated by managerial competence of Bumdes of Morotai Island Regency, the sampling method used is census sampling technique with a sample size of 135, the analysis method used is SEM PLS using Smart PLS 3.0. The results of this study indicate that the use of information technology and the level of education affect employee performance, the use of information technology and the level of education affect managerial compensation, the level of education affects employee performance through managerial competence, the use of information technology has no effect on employee performance through managerial competence.*

**Keywords:** *Information Technology Utilisation, Education Level, Employee Performance, Managerial Competence.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, tingkat pendidikan, terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompetensi manajerial Bumdes kabupaten pulau morotai, metode sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus dengan jumlah sampel sebanyak 135 metode analisis yang digunakan adalah SEM PLS dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pemanfaatan teknologi informasi dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompensasi manajerial, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi manajerial, pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi manajerial.

**Kata Kunci:** Pemanfaatan Teknologi Informasi, Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai, Kompetensi Manajerial.

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi, negara di seluruh belahan dunia bersaing untuk melakukan pembangunan ekonomi untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Di Indonesia, upaya rancangan pembangunan ekonomi termasuk dalam program pemerintah untuk mewujudkan tujuan nasional. Tujuan nasional Indonesia tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke empat yaitu meningkatkan kesejahteraan seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta

meningkatnya wawasan kemanusiaan, para ahli mulai menyadari bahwa dalam diri manusia juga terkandung nilai- nilai yang melebihi nilai yang dimiliki sumber daya lainnya.

Potensi yang ada dalam diri manusia merupakan kekuatan tersendiri yang tidak mungkin diperoleh sumber daya lain (Ardana, 2012). Potensi yang ada dalam diri manusia memerlukan manajemen untuk pengolahan dan pengembangan secara efektif. Manajemen yang digunakan dalam hal ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan sistem yang terdiri banyak aktivitas

independen (saling terkait satu sama lain). Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan karyawan bisa menyebabkan persoalan ketenaga kerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh manajemen dan kompensasi.

Bila aktivitas sumberdaya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut akan membantu sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan. Manajemen sumber daya adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, perorganisasian pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007). Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah investasi insani (human investment) dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan pengembangan. Metode pengembangan terdiri atas metode Latihan atau training, metode pendidikan dan metode pengembangan atau development.

Pembangunan pada dasarnya bertujuan untuk membangun kemandirian dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan masyarakat, termasuk pembangunan pedesaan. Salah satu misi pemerintah adalah dengan memabangun ekonomi daerah pedesaan yang dapat dicapai melalui pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan produktifitas dan keanekaragaman usaha pedesaan, menyediakan fasilitas dan sarana untuk mendukung ekonomi pedesaan, membangun dan memperkuat institusi yang mendukung rantai produksi dan pemasaran, serta mengoptimalkan sumber daya dan potensi desa sebagai dasar pertumbuhan ekonomi (Undang-undang No.6 2014 Tentang Desa). Untuk

mencapai tujuan pembangunan nasional, desa merupakan agen terdepan pemerintah untuk menjadi motor penggerak ekonomi kedepan, maka dari itu pemerintah membentuk program dengan membentuk suatu badan usaha atau disebut dengan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) hal ini seseuai dengan Permendagri Nomor 39 Tahun 2010 tentang Badan Usaha Milik Desa, menyebutkan bahwa: "Untuk meningkatkan kemampuan keuangan pemerintah desa dalam menyelenggarakan pemerintahan dan meningkatkan pendapatan masyarakat melalui berbagai kegiatan usaha ekonomi masyarakat pedesaan, maka didirikan badan usaha milik desa (bumdes) sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa" (Ramadana, 2013)

TRIBUNTERNATE.COM,  
MOROTAI - Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Pulau Morotai, Ahdad Hi Hasan mengaku. Dari total 38 bangunan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Pulau Morotai, Maluku Utara. Yang dibangun pada masa pemerintahan Bupati sebelumnya, di lima kecamatan di Pulau Morotai.

Dengan demikian, pihaknya dalam waktu sesegera mungkin memanggil pengurus BUMDes untuk dievaluasi. "Dari 38, sekitar 32 BUMDes yang sudah kami evaluasi, dengan berbagai permasalahan, "katanya, Selasa (18/7/2023). Permasalahan meliputi administrasi, pengelolaan, manajemen, bisnis hingga pelaporan. Sehingga pada saat evaluasi, muncul berbagai macam permasalahan.

Menurutnya, dari sisi permasalahan, pihaknya mencoba memberikan saran. Bahkan pada saat evaluasi, ditemukan ada pengurus BUMDes yang kepengurusannya tidak valid. Padahal BUMDes-nya sudah jalan, sehingga kepengurusannya harus diperbaiki. "Karena ada BUMdes yang

permasalahannya, berada pada pertanggungjawaban laporan."

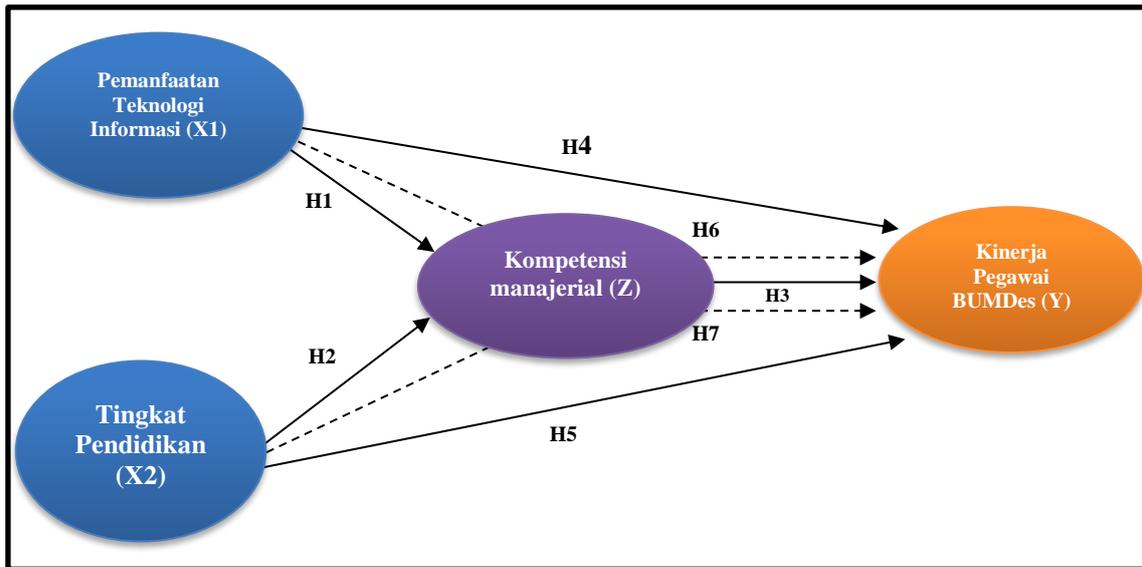
BUMDes harus memiliki perbedaan dengan lembaga ekonomi pada umumnya. Ini dimaksudkan agar keberadaan dan kinerja BUMDes mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan warga desa. Disamping itu, supaya tidak berkembang sistem usaha kapitalistis di pedesaan yang dapat mengakibatkan terganggunya nilai-nilai kehidupan bermasyarakat (Hayyuna, 2014). Pendirian dan pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan perwujudan dari pengelolaan ekonomi produktif desa yang dilakukan secara kooperatif, partisipatif, emansipatif, transparansi, akuntabel, dan sustainabel. Oleh karena itu, perlu upaya serius untuk menjadikan pengelolaan badan usaha tersebut agar dapat berjalan secara efektif, efisien, profesional dan mandiri. Untuk mencapai tujuan BUMDes dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan (produktif dan konsumtif) masyarakat desa melalui pelayanan distribusi barang maupun jasa yang dikelola masyarakat dan pemerintahan desa (Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan, 2007). Badan Usaha Milik Desa ini adalah usaha desa yang dibentuk atau didirikan oleh pemerintah desa yang kepemilikan modal dan pengelolaannya dilakukan oleh pemerintah desa dan masyarakat. Pembentukan badan usaha milik desa ini juga berdasarkan pada Permendagri nomor 39 tahun 2010 tentang pembentukan badan usaha milik desa.

Pembentukan ini berasal dari pemerintah kabupaten/kota dengan menetapkan peraturan daerah tentang pedoman tata cara pembentukan dan pengelolaan BUMDes (Ramadana, 2013). Selanjutnya pemerintah desa membentuk BUMDes dengan peraturan desa yang berpedoman pada peraturan daerah. Peraturan daerah tersebut akan muncul dengan adanya Undang-undang nomor 12 tahun 2008 perubahan atas Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang menyebutkan bahwa: "Dalam rangka mewujudkan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, penyelenggaraan efektif dengan memperhatikan prinsip demokrasi, persamaan, keadilan, dan kepastian hukum dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia".

Pemerintah Kabupaten Pulau Morotai saat ini membengun badan usaha milik Desa (BUMDES) yang tersebar di berbagai Desa yang tersebar di beberapa Kecamatan yang ada di Kabupaten Pulau Morotai dan Status BUMDESnya di nyatakan Aktif serta sudah memiliki Sertifikat atau izin Usaha, hanya saja ada beberapa BUMDES yang masi dalam peroses dan perbaikan izin usahanya atau Sertifita usaha.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan kerangka model penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuatlah kerangka penelitian yang sesuai. Adapun kerangka pikir penelitian dapat dilihat seperti pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Sinambela L. P., 2023) populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Prasetyo dan Jannah (2011) populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BUMDes di Kabupaten Pulau Morotai yang berjumlah 135 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sinambela L. P., 2023). Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden

penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan. Teknik sampling berdasarkan adanya randomisasi, yakni pengambilan subjek secara acak dari kumpulannya. Teknik pengambilan sampel dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu sampling non probabilitas dan sampling probabilitas. (Sinambela L. P., 2023) Sampling probabilitas (Probability sampling) adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan sampling non probabilitas (nonprobability sampling) adalah teknik sampling yang tidak memberi

peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2019) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut maka, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling dan sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya”.

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BUMDes di Kabupaten Pulau Morotai yang berjumlah 135 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

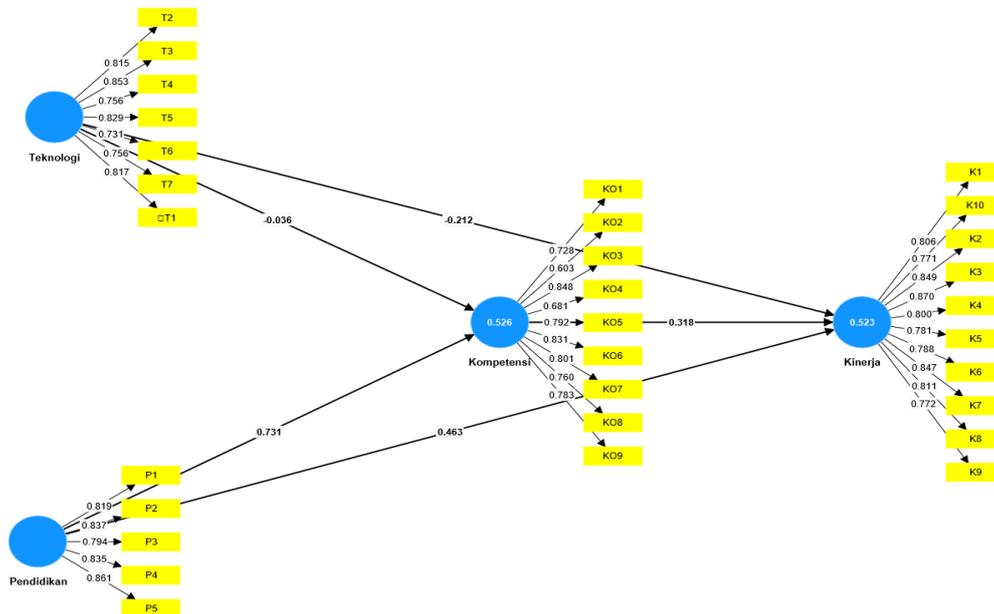
**Uji Model Measurement (Outer Model)**

**Uji Validitas**

**Convergent validity**

Validitas Konvergen dengan indikator reflektif SMART PLS digunakan untuk membuktikan apakah pernyataan-pernyataan dari setiap variabel laten dapat dipahami oleh responden sebagaimana yang dimaksudkan oleh peneliti. Ketentuan penilaian validitas convergent pada indikator reflektif (Latan, H., 2015):

- Penelitian Confirmatory nilai loading factor 0,7
- Penelitian Exploratory nilai loading factor > 0,6
- Penelitian Confirmatory dan Exploratory, nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5
- Menurut (Chin, 1998) Penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5-0,6 dianggap cukup.
- Nilai loading factor  $\geq 0,5$  (Hair et al., 1998)



**Gambar 1. Outer Model**

**Tabel 1. Loading Factor**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
	T1	0,815	0,600	Valid
	T2	0,853	0,600	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan	
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	T3	0,756	0,600	Valid	
	T4	0,829	0,600	Valid	
	T5	0,731	0,600	Valid	
	T6	0,756	0,600	Valid	
	T7	0,817	0,600	Valid	
	Tingkat Pendidikan (X2)	P1	0,819	0,600	Valid
		P2	0,837	0,600	Valid
P3		0,794	0,600	Valid	
P4		0,835	0,600	Valid	
P5		0,861	0,600	Valid	
Kompetensi Manajerial (Y)	KO1	0,728	0,600	Valid	
	KO2	0,603	0,600	Valid	
	KO3	0,848	0,600	Valid	
	KO4	0,681	0,600	Valid	
	KO5	0,792	0,600	Valid	
	KO6	0,831	0,600	Valid	
	KO7	0,801	0,600	Valid	
	KO8	0,760	0,600	Valid	
	KO9	0,783	0,600	Valid	
	K10	0,772	0,600	Valid	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Berdasarkan analisis convergent validity dengan jenis penelitian confirmatory dengan nilai loading factor dari setiap indikator > 0,6 maka semua indikator yang terdapat pada table 4.8. sudah valid secara konvergen karena memiliki nilai loading factor di atas 0,600.

Selain itu, terdapat kriteria baru untuk menguji discriminant validity dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extraced). Nilai AVE baik apabila nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2015). Berikut ini table yang menunjukkan nilai AVE.

**Tabel 2. AVE (Average Variance Extracted)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Rule of Thumb	Kesimpulan
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	0,656	0,500	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)	0,581	0,500	Valid

Kompetensi Manajerial (Y)	0,688	0,500	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	0,632	0,500	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Berdasarkan analisis convergent validity dengan jenis penelitian confirmatory dengan nilai AVE (Average Variance Extracted) > 0,5 maka semua indikator variabel yang terdapat pada table 4.9. dan sudah valid secara konvergen.

### Discriminant Validity

Validitas Diskriminan dengan indikator reflektif SMART PLS digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab kuesioner berdasar pernyataan-pernyataan pada variabel laten yang lain, baik dalam hal makna pernyataan-pernyataan.

Ketentuan:

- Nilai Average extracted (AVE) dan varian rata-rata yang diekstraksi harus lebih tinggi dari korelasi yang melibatkan variabel laten tersebut. (Kock abd Lyns, 2012)
- Pada nilai Cross loading, Korelasi konstruk dengan item pengukuran konstruk itu sendiri > konstruk lainnya.
- Nilai Heterotrait Monotrait ratio (HTMT) < 0,9 Cross Loading setiap variabel > 0,70
- Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten

**Tabel 3. Fornell Lacker Corelation**

	Kinerja	Kompensasi	Pendidikan	Teknologi
Kinerja	0,810			
Kompensasi	0,632	0,762		
Pendidikan	0,653	0,724	0,829	
Teknologi	0,788	0,862	0,885	0,795

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Discriminant validity pada Fornell Lacker Corelation yang baik adalah apabila akar AVE suatu konstruk > korelasi konstruk dengan yang lainnya. Pada Tabel Fornell Lacker Corelation

menunjukkan bahwa akar AVE > korelasi konstruk yang lain maka variabel tersebut valid secara diskriminan.

**Tabel 4. Cross Loading**

	Kinerja	Kompetensi	Pendidikan	Teknologi
K1	0,806	0,609	0,569	0,209
K10	0,771	0,403	0,552	0,341
K2	0,849	0,519	0,488	0,779
K3	0,870	0,510	0,506	0,935
K4	0,800	0,483	0,442	0,632
K5	0,781	0,628	0,618	0,255
K6	0,788	0,503	0,481	0,220
K7	0,847	0,523	0,477	0,666
K8	0,811	0,481	0,578	0,320
K9	0,772	0,411	0,548	0,369

	Kinerja	Kompetensi	Pendidikan	Teknologi
KO1	0,489	0,728	0,620	0,748
KO2	0,395	0,603	0,470	0,696
KO3	0,483	0,848	0,520	0,861
KO4	0,493	0,681	0,416	0,708
KO5	0,533	0,792	0,610	0,713
KO6	0,459	0,831	0,563	0,905
KO7	0,481	0,801	0,566	0,666
KO8	0,537	0,760	0,541	0,706
KO9	0,443	0,783	0,616	0,822
P1	0,519	0,639	0,819	0,564
P2	0,527	0,557	0,837	0,672
P3	0,465	0,535	0,794	0,790
P4	0,577	0,670	0,835	0,562
P5	0,608	0,587	0,861	0,426
T2	0,306	0,642	0,134	0,815
T3	0,329	0,884	0,167	0,853
T4	0,369	0,286	0,230	0,756
T5	0,499	0,625	0,882	0,829
T6	0,374	0,210	0,626	0,731
T7	0,851	0,561	0,571	0,756
T1	0,561	0,611	0,308	0,817

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Korelasi konstruk setiap indikator dengan item pengukuran konstruk itu sendiri lebih besar dari konstruk lainnya

maka indikator pada Tabel 4 Cross Loading sudah valid secara diskriminan.

**Tabel 5. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

	Kinerja	Kompensasi	Pendidikan
Kinerja			
Kompensasi	0,677		
Pendidikan	0,708	0,800	
Teknologi	0,745	0,739	0,697

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Nilai HTMT pada masing-masing variabel kurang dari atau lebih kecil dari

0,9 maka variabel tersebut sudah valid secara diskriminan.

**Tabel 6. Outer Loading**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
K1 <- Kinerja	0,807	0,806	0,034	23,526	0,000
K10 <- Kinerja	0,771	0,766	0,044	17,559	0,000
K2 <- Kinerja	0,850	0,849	0,028	30,820	0,000
K3 <- Kinerja	0,870	0,868	0,032	27,064	0,000
K4 <- Kinerja	0,800	0,798	0,047	17,079	0,000

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
K5 <- Kinerja	0,781	0,782	0,049	16,010	0,000
K6 <- Kinerja	0,787	0,785	0,040	19,693	0,000
K7 <- Kinerja	0,847	0,846	0,030	28,457	0,000
K8 <- Kinerja	0,811	0,810	0,034	24,113	0,000
K9 <- Kinerja	0,772	0,769	0,043	17,792	0,000
KO1 <- kompetensi	0,695	0,692	0,054	12,841	0,000
KO3 <- kompetensi	0,856	0,853	0,033	25,921	0,000
KO4 <- kompetensi	0,693	0,688	0,061	11,448	0,000
KO5 <- kompetensi	0,797	0,795	0,040	20,077	0,000
KO6 <- kompetensi	0,841	0,839	0,037	22,605	0,000
KO7 <- kompetensi	0,812	0,810	0,035	23,170	0,000
KO8 <- kompetensi	0,768	0,764	0,048	15,882	0,000
KO9 <- kompetensi	0,799	0,798	0,035	23,119	0,000
P1 <- Pendidikan	0,819	0,817	0,043	19,064	0,000
P2 <- Pendidikan	0,836	0,832	0,040	20,980	0,000
P3 <- Pendidikan	0,794	0,792	0,041	19,390	0,000
P4 <- Pendidikan	0,835	0,832	0,040	21,030	0,000
P5 <- Pendidikan	0,861	0,858	0,032	27,171	0,000
T2 <- Teknologi	0,819	0,767	0,164	4,994	0,000
T3 <- Teknologi	0,854	0,794	0,160	5,353	0,000
T4 <- Teknologi	0,755	0,717	0,163	4,623	0,000
T5 <- Teknologi	0,832	0,796	0,158	5,267	0,000
T6 <- Teknologi	0,737	0,713	0,174	4,243	0,000
T7 <- Teknologi	0,750	0,685	0,157	4,778	0,000
T1 <- Teknologi	0,817	0,753	0,176	4,637	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Indikator penelitian dinyatakan valid secara diskriminan jika P-value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, data yang terdapat pada tabel 6 seluruh

indikator reflektif dikatakan valid secara diskriminan karena seluruh indikator memiliki nilai P value sebesar 0,00.

**Uji Reliabilitas**

Untuk dapat memenuhi reliabilitas yang baik, nilai composite reliability dan

nilai cronbach's alpha harus lebih besar dari 0,70 (Chin, 1998).

**Tabel 6. Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR)**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	0,942	0,943
Tingkat Pendidikan (X2)	0,908	0,911
Kompetensi Manajerial (Y)	0,886	0,890
Kinerja Pegawai (Z)	0,906	0,913

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa data sudah realibel karena nilai uji Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR) sudah diatas 0,6. Menurut Cooper et al. dalam Jogiyanto (2011) "konstruk yang valid sudah pasti merupakan konstruk yang realibel". Dari hasil output SmartPLS dapat disimpulkan nilai Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR) sudah memenuhi uji realibility karena memiliki nilai >0,6.

Nilai pada composite reliability dapat digunakan dalam menguji nilai reliabilitas masing-masing indikator pada suatu variabel. Hair et al. (2014) menyatakan bahwa nilai composite reliability harus > 0,70 meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima. Sejalan dengan (Ghozali, 2016), nilai yang digunakan untuk mengukur Composite Reliability > 0,7. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability > 0,70.

**Tabel 7. Composite Reliability**

	Composite reliability (rho_a)	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kinerja	0,943	0,7	Reliabel
Kompetensi	0,911	0,7	Reliabel
Pendidikan	0,890	0,7	Reliabel
Teknologi	0,913	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Pada table Composite Reliability di atas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai lebih besar 0,7.

adalah pemeriksaan terhadap model structural. Pemeriksaan ini meliputi signifikasi hubungan jalur dan nilai R Square (R<sup>2</sup>) untuk melihat hasil evaluasi model structural", Imam Ghozali (2019).

**Pengujian Inner Model**

**R Square**

"Setelah pemeriksaan model pengujian terpenuhi, maka selanjutnya

Nilai R<sup>2</sup> untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. R Square**

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kompetensi manajerial</b>	0,523	0,512
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,526	0,518

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Pada tabel 8 diatas diketahui bahwa Kompetensi manajerial nilai R square nya sebesar 0,523, artinya dalam penelitian ini variabel Kompetensi manajerial dapat menjelaskan variabel konstruk dengan nilai sebesar 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% oleh variabel lain diluar model penelitian. Nilai R square Kinerja Pegawai sebesar 0,526, artinya dalam penelitian ini variabel Kinerja Pegawai dapat menjelaskan variabel konstruk dengan nilai sebesar 52,6% serta sisanya sebesar 47,4% oleh variabel lain diluar model penelitian.

Semakin besar nilai R square menunjukkan semakin besar pengaruh variabel independen dapat menjelaskan

variabel independennya dan semakin baik pula persamaan strukturalnya.

### Path Coefficient

Path coefficients merupakan model untuk melihat arah hubungan hipotesis. Path coefficients memiliki nilai standar -1 sampai +1 (nilai tersebut bisa lebih kecil atau lebih besar tetapi umumnya berada di antara batas-batas tersebut). Path coefficients yang memiliki nilai semakin mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat begitupun sebaliknya untuk nilai yang negatif. Nilai dari path coefficients terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Path Coefficient**

	Kinerja	Kompetensi
Kinerja		
Kompetensi	0,318	
Pendidikan	0,463	0,731
Teknologi	-0,212	-0,355

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Berdasarkan hasil uji dari path coefficients yang terdapat pada tabel 9, dapat dilihat pengaruh antar variabel. Terdapat variabel yang memiliki arah hubungan yang positif dan ada pula variabel yang memiliki arah hubungan negatif. Kompetensi Z berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai Y sebesar 0,318. Pendidikan X<sub>2</sub> berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai Y sebesar 0,463. Pendidikan X<sub>2</sub> berpengaruh secara positif terhadap Kompetensi Z sebesar 0,731. Teknologi X<sub>1</sub> berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Pegawai Y sebesar -

0,212. Teknologi X<sub>1</sub> berpengaruh secara negatif terhadap Kompetensi Z sebesar -0,355

### Effect Size (f square)

Uji f square dilakukan untuk mengetahui kebaikan suatu model. f square diukur sebagai nilai absolut kontribusi dari masing-masing variabel.

Menurut Hair et.al dalam Masydzulhak et al (2016) “ukuran efek dikelompokkan menjadi tiga kategori: lemah (0,02), sedang (0,15), dan kuat (0,35)”.

**Tabel 9. Hasil Ringkasan f square**

	Kinerja	Kompetensi
Kinerja		
Kompetensi	0,101	
Pendidikan	0,208	1,086

Teknologi	0,199	0,257
-----------	-------	-------

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

Dari tabel 9 diatas diketahui bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi sebesar 0,257 termasuk dalam kategori kuat dalam mempengaruhi Kompetensi manajerial. Pemanfaatan Teknologi Informasi sebesar 0,199 termasuk ke dalam kategori sedang dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Tingkat Pendidikan sebesar 0,199 termasuk dalam kategori kuat dalam mempengaruhi Kompetensi manajerial. Tingkat Pendidikan sebesar 0,195 termasuk dalam kategori sedang dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kompetensi manajerial sebesar 0,236 termasuk dalam kategori sedang dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**Q-Square**

“Penilaian goodness of fit diketahui dari nilai Q Square. Nilai Q Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R Square) pada analisis regresi. Dimana semakin tinggi nilai Q Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Interpretasi nilai GoF yaitu 0 - 0,25 (GoF kecil), 0,25 - 0,36 (GoF

sedang), > 0,36 (GoF besar)”, Imam Ghozali (2015).

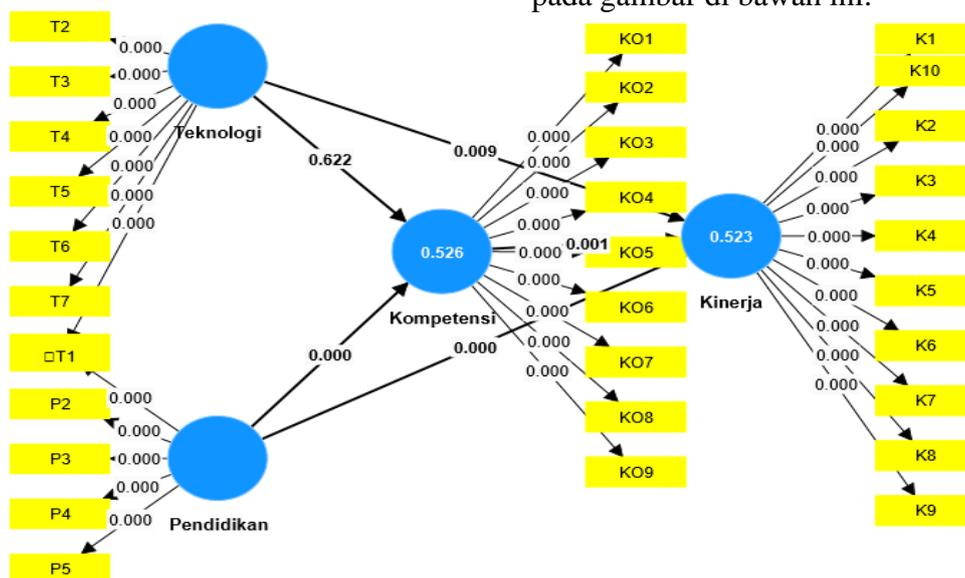
Adapun hasil perhitungan nilai Q Square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{ Square} &= 1 - [(1 - R12) \times (1 - R22)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,5232) \times (1 - 0,5262)] \\
 &= 1 - [(0,7264) \times (0,7233)] \\
 &= 1 - 0,5254 \\
 &= 0,4745
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai Q Square sebesar 0,4745 artinya model GoF masuk dalam kategori besar dan mampu menjelaskan fenomena. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness fit yang baik atau dapat dikatakan model memiliki nilai prediktif yang cukup baik. Pada akhirnya model dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

**Uji Hipotesis**

T-Statistics dalam uji inner model berguna untuk menguji signifikansi pada hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari output bootstrapping. Hasil uji output bootstrapping dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2. Bootstrapping (Inner Model)**

Dalam uji hipotesis dengan menggunakan taraf alpha 5% (0,05), maka nilai kritis pada T-Statistics adalah 1,287. Artinya, apabila nilai T-Statistics yang diperoleh berada di rentang  $-1,287 < T\text{-Statistics} < 1,287$  maka

hipotesis tersebut tidak signifikan. Tetapi sebaliknya, jika nilai T- Statistics  $< -1,287$  atau  $> 1,287$  maka hipotesis tersebut signifikan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 10. Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI -> KINERJA PEGAWAI	0,340	0,345	0,119	2,856	0,004
TINGKAT PENDIDIKAN -> KINERJA PEGAWAI	0,482	0,164	0,124	5,461	0,001
KOMPETENSI MANAJERIAL -> PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI	0,599	0,590	0,133	4,509	0,000
KOMPETENSI MANAJERIAL -> TINGKAT PENDIDIKAN	0,430	0,441	0,151	2,851	0,005
KOMPETENSI MANAJERIAL -> KINERJA PEGAWAI	0,277	0,268	0,109	2,654	0,012

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

1. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai  
Nilai original sample sebesar 0,340 yang berarti jika semakin tinggi nilai Pemanfaatan Teknologi Informasi maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Peningkatan satu satuan Pemanfaatan Teknologi Informasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 34%. Nilai Tstatistics sebesar 2,856 ( $>1,287$ ) dan nilai P-value sebesar  $0,004 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh pada Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh pada Kinerja Pegawai  
Nilai original sample sebesar 0,482 yang berarti jika semakin tinggi nilai Tingkat pendidikan maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Peningkatan satu satuan Tingkat Pendidikan akan meningkatkan kinerja sebesar 48,2%. Nilai

Tstatistics sebesar 5,461 ( $>1,287$ ) dan nilai P-value sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh pada Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh pada Kompetensi manajerial  
Nilai original sample sebesar 0,599 yang berarti jika semakin tinggi nilai Pemanfaatan Teknologi Informasi maka semakin meningkat pula Kompetensi manajerial. Peningkatan satu satuan Pemanfaatan Teknologi Informasi akan meningkatkan Kompetensi manajerial sebesar 59,9%. Nilai Tstatistic sebesar 4,509 ( $>1,287$ ) dan nilai P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kompetensi manajerial.
4. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi manajerial

Nilai original sample sebesar 0,430 yang berarti jika semakin tinggi nilai Tingkat pendidikan maka semakin meningkat pula Kompetensi manajerial. Peningkatan satu satuan Tingkat Pendidikan akan meningkatkan Kompetensi manajerial sebesar 43%. Nilai Tstatistic sebesar 2,851 ( $>1,287$ ) dan nilai P-value sebesar  $0,005 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi manajerial.

5. Kompetensi manajerial berpengaruh pada Kinerja Pegawai

Nilai original sample sebesar 0,277 yang berarti jika semakin tinggi nilai Kompetensi manajerial maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Peningkatan satu satuan Kompetensi manajerial akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 27,7%. Nilai Tstatistic sebesar 2,654 ( $>1,278$ ) dan nilai P-value sebesar  $0,012 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi manajerial terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh tidak Langsung**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Pendidikan -> Kompetensi-> Kinerja	0,226	0,231	0,076	2,986	0,003
Teknologi -> Kompetensi-> Kinerja	-0,009	-0,004	0,023	0,370	0,711

Sumber: Data diolah peneliti, 2023 (Output SmartPLS 3.0)

6. Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi  
Nilai original sample sebesar 0,226 yang berarti jika semakin tinggi nilai Pendidikan melalui Kompetensi maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Peningkatan satu satuan Pendidikan melalui Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 22,6%. Nilai Tstatistic 2,986 ( $>1,278$ ) dan nilai P-value  $0,003 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara Pendidikan melalui Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

7. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi  
Nilai original sample -0,009 yang berarti jika semakin tinggi atau semakin menurun nilai Pemanfaatan Teknologi Informasi melalui Kompetensi tidak akan

mempengaruhi nilai dari Kinerja Pegawai. Nilai Tstatistic 0,370 ( $<1,278$ ) dan nilai P-value sebesar  $0,711 > 0,05$  yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi Informasi melalui Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pembahasan Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Informasi yang tepat waktu merupakan bagian dari nilai informasi yang dapat dicapai melalui peran komponen teknologi. Teknologi informasi mempunyai peran untuk memberikan informasi yang berguna kepada para pengambil keputusan organisasi juga dalam hal pelaporan, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan dengan lebih

efektif. Komputer dan jaringan merupakan teknologi informasi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan. Menurut responden dalam penelitian ini, sejak awal proses akuntansi transaksi hingga penyusunan laporan keuangan di BUMD, jaringan komputer yang terpasang di satuan kerja dimanfaatkan secara optimal sebagai penghubung pengiriman informasi yang perlu. Teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan BUMDes di Kabupaten Negara agar dapat menyajikan informasi yang tepat waktu dan akurat. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Indra Permana (2020) yang menyatakan bahwa Kinerja usaha BUMDES di kabupaten Bekasi dipengaruhi oleh orientasi kewirausahaan teknologi digital kewirausahaan dan motivasi usaha. Dan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Nurkhalik Wahdani Dkk (2023) yang menyatakan Strategi Pengembangan BUMDesa yang Berdaya Saing di Era Digitalisasi Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi.

### **Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Lebih mudah bagi seseorang dengan pengalaman jangka panjang untuk berkomunikasi di tempat kerja di organisasi, perusahaan dan juga dalam administrasi publik.

Oleh karena itu, orang yang berpengalaman memiliki peluang lebih baik untuk menangani tugas bisnis dengan baik dibandingkan orang yang tidak berpengalaman.

Pengalaman adalah proses mengembangkan pengetahuan atau keterampilan dalam teknik kerja seiring partisipasi karyawan dalam pelaksanaan tugas kerja. Pengalaman kerja merupakan ukuran waktu atau masa kerja yang telah dihabiskan seseorang

untuk memahami dan melaksanakan dengan baik dalam suatu pekerjaan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Luh Sukriani, Putu Eka Dianita Marvilianti Dewi, Made Arie Wahyuni 2019 yang menunjukkan bahwa (1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dan (4) Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kompetensi Manajerial**

Para pengelola BUMDes memerlukan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugasnya untuk memudahkan pekerjaannya dan meminimalisir kesalahan-kesalahan yang sering terjadi pada saat penyusunan laporan keuangan secara manual.

Hubungan pemanfaatan teknologi informasi akuntansi dengan kualitas laporan keuangan milik desa adalah semakin banyak teknologi informasi yang digunakan maka semakin tinggi pula kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Myra andriana 2020 yang menyatakan bahwa teknologi informasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial keuangan. Kedua, sistem informasi perpajakan secara drastis berdampak positif terhadap kinerja manajerial keuangan. Ketiga teknologi informasi dan sistem informasi perpajakan secara simultan secara signifikan terhadap kinerja manajerial keuangan.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Manajerial**

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas personel sesuai kebutuhan kerja. Untuk meningkatkan sumber daya manusia masing-masing unit kerja juga terkait dengan sifat pelatihannya.

Tingkat pendidikan yang tinggi membuat pegawai lebih terlatih untuk membuat laporan akuntansi yang berdampak baik bagi peningkatan kompetensi manajerial di BUMdes. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Luh sukriani 2018 yang menyatakan bahwa (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dan (4) Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

### **Kompetensi Manajerial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Pencapaian kinerja yang baik didukung oleh kompetensi potensial (IQ), kompetensi aktual dan motivasi. Analisis yang disampaikan Bagian Anggaran Kementerian Keuangan menegaskan bahwa pegawai (pegawai) yang kecerdasan intelektualnya di atas rata-rata (IQ 110-120) mempunyai persiapan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya dan kompetensi dalam sehari-hari bekerja, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Maka kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja dari pegawai BUMdes. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jonius (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai BUMdes.

### **Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Manajerial**

Lebih mudah bagi seseorang dengan pengalaman jangka panjang untuk berkomunikasi di tempat kerja di organisasi, perusahaan dan juga dalam administrasi publik. Oleh karena itu, orang yang berpengalaman memiliki peluang lebih baik untuk menangani tugas bisnis dengan baik dibandingkan orang yang tidak berpengalaman. Pengalaman adalah proses mengembangkan pengetahuan atau keterampilan dalam teknik kerja seiring partisipasi karyawan dalam pelaksanaan tugas kerja. Pengalaman kerja merupakan ukuran waktu atau masa kerja yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami dan melaksanakan dengan baik dalam suatu pekerjaan. Jika tingkat pendidikan nya tinggi maka pemahannya juga baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi karena kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai BUMdes.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Luh sukriani 2018 yang menyatakan bahwa (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dan (4) Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

### **Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Manajerial**

Informasi yang tepat waktu merupakan bagian dari nilai informasi

yang dapat dicapai melalui peran komponen teknologi. Teknologi informasi mempunyai peran untuk memberikan informasi yang berguna kepada para pengambil keputusan organisasi juga dalam hal pelaporan, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan dengan lebih efektif. Komputer dan jaringan merupakan teknologi informasi yang digunakan dalam penyusunan laporan keuangan. Menurut responden dalam penelitian ini, sejak awal proses akuntansi transaksi hingga penyusunan laporan keuangan di BUMD, jaringan komputer yang terpasang di satuan kerja dimanfaatkan secara optimal sebagai penghubung pengiriman informasi yang perlu. Teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelaporan keuangan BUMDes di Kabupaten Negara agar dapat menyajikan informasi yang tepat waktu dan akurat. Karena pemahaman teknologi informasi yang masih kurang maka kompetensi manajerial juga tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai BUMdes morotai. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Dwidela Infantriani 2021 dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa Penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan artinya tidak ada pengaruh khusus antara teknologi informasi yang digunakan oleh organisasi terhadap kualitas laporan keuangan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang kinerja Pegawai BUMDes Kabupaten Pulau Morotai maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

a. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kabupaten Pulau Morotai. Karena

Kemampuan Manajerial yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan dalam kantor BUMDes, sehingga apa yang dilakukan oleh pegawai dapat dipahami dan dimengerti, akhirnya dilaksanakan dengan sebaik. Seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Kompetensi Manajerial yang menjadi tujuan utama dalam organisasi pada pegawai dengan baik agar mudah dipahami dan dimengerti sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

b. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BUMDes di Kabupaten Pulau Morotai. Karena sikap seseorang yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki Pengetahuan yang tinggi akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Dengan kata lain, sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan BUMDesa yang berkelanjutan.

c. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi manajerial Pegawai BUMDes di Kabupaten Pulau Morotai. Karena tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kompetensi dari seseorang individu dimana tingkat pendidikan membuat seorang individu menjadi lebih berpengetahuan luas sehingga dapat meningkatkan kompetensi dalam bekerja. Dengan demikian individu yang bekerja di BUMDes di Kabupaten Pulau Morotai memiliki kompetensi yang baik.

- d. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi manajerial Pemanfaatan teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja manajerial seorang manajer. Seorang manajer dapat dengan baik menggunakan teknologi informasi sebagai sarana untuk mendukung aktivitas-aktivitasnya. Dengan penggunaan hardware, software, dan sarana pendukung lainnya yang tepat dapat membantu manajer dalam bertugas di BUMDes di Kabupaten Pulau Morotai.
- e. Kompetensi Manajerial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BUMDes di Kabupaten Pulau Morotai. Karena Kinerja seseorang individu yang memiliki Pengetahuan yang tinggi akan melihat organisasinya sebagai wadah untuk meningkatkan kualitas kerja. Dengan demikian loyalitas pegawai pada kemajuan BUMDes semakin tinggi.
- f. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui Kompetensi manajerial. Tingkat pendidikan dan Kompetensi manajerial sangat penting ditingkatkan dan diperhatikan agar Kinerja pegawai BUMDes semakin baik, dimana tingkat pendidikan yang tinggi akan membuat individu mempunyai pengetahuan serta pemahaman yang baik dalam menjalankan tugasnya sehingga Kompetensinya juga semakin baik jika keduanya semakin baik maka Kinerja dari para pegawai akan semakin bagus untuk meningkatkan nilai BUMDes.
- g. Pemanfaatan Teknologi Informasi melalui Kompetensi manajerial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Tidak ada pengaruh khusus antara pemanfaatan teknologi informasi yang baik akan menjamin

seseorang individu akan semakin baik dan menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kompetensinya karena teknologi informasi yang ada tidak digunakan dengan baik sehingga kompetensinya tidak ada peningkatan yang membuat kinerja pegawai yang bekerja di BUMDes tidak meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Aditama. R.Y., Ginting, E., Syafriadi. (2019). Efektivitas Ekstrak Daun Pepaya (*Carica Papaya L*) sebagai Inhibitor pada Baja Karbon AISI1020 dalam Medium Korosif NaCl3%. *Jurnal Teori dan Aplikasi Fisika*. 7(4):69-76.
- Afrizal. (2014). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo
- Andayani. (2018). *Problematika dan Aksioma: dalam Metodologi Pembelajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish
- Arifin, Zainal. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S Muliana. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darsini, Nanik. (2019). *Pengelolaan Sarana Prasarana Rekreasi*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Della Sartika<sup>1</sup>, Rohmad Yuliantoro C.W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap

- Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Desa Kabupaten Belitung Timur
- Della Sartika<sup>1</sup>, Rohmad Yuliantoro C.W.2 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Dewi Sartika. (2019). *Konsep Dasar Manusia*. Jakarta: Salemba. Edison, Emron.
- Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.\
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2018). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irmawati. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, sarana dan Prasarana dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Rumah Sekolah Hasirah Makassar*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kamarudin, Mukhamad. (2012). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*. Skripsi. Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Matindas, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat Konsep AKU. (ambisi, kenyataan dan usaha)*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Matutina. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Kedua*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Matutina. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.
- Moenir, H.A.S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyadi. (2014). *Akuntansi Biaya. Edisi-5*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Nawawi, Hadari. (2017). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nidasari Fadhilah. (2018). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Muhammadiyah 1 Sumedang* Universitas Pendidikan Indonesia Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun. (2008). *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan*

- Kinerja. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarwan, Danim. (2013). Pengantar Kependidikan: Landasan, Teori, dan 234 Metafora Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta, Bandung.
- Sanusi Answar. (2011) Metode Penelitian Bisnis, Malang: Penerbit Salemba Empat.