

## Membangun *performance innovation* pada bumdes di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kompetensi di dukung *self confidence* sebagai variabel *intervening*

Muhammad Hengki Setiawan<sup>1✉</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Gendro Wiyono<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Kompetensi terhadap *Performance innovation* Melalui *Self confidence* sebagai variabel *intervening* pada Pegawai BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari menyebar kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yaitu sampel diambil secara acak sederhana dan setiap pegawai sampel memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 55 kuesioner. Data dianalisis menggunakan SPSS dan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self confidence* dengan tingkat signifikansi  $0.005 < 0.05$  maka hipotesis I diterima. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance innovation* dengan tingkat signifikansi  $0.936 > 0.05$  maka hipotesis II ditolak. *Self confidence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance innovation* dengan tingkat signifikansi  $0.041 < 0.05$  maka hipotesis III diterima. Kompetensi terhadap *Performance Innovation* dengan *self confidence* sebagai variabel *intervening* dengan tingkat signifikansi Z skor  $4.15 > 1,96$  maka hipotesis IV diterima.

**Kata kunci:** Kompetensi; self confidence; performance innovation

## *Building performance innovation at bumdes in the special area of Yogyakarta with competence supported by self-confidence as an intervening variable*

### Abstract

*This study aims to analyze the relationship between competence and performance innovation through self-confidence as an intervening variable for BUMDes employees in the Special Region of Yogyakarta. This research method uses quantitative descriptive using primary data obtained from distributing questionnaires. In this study using simple random sampling technique, namely the sample is taken at simple random and each sample employee has the same opportunity to be sampled. The number of samples taken in this study were 55 questionnaires. Data were analyzed using SPSS and Smart PLS. The results showed that competence had a positive and significant effect on self-confidence with a significance level of  $0.005 < 0.05$ , so hypothesis I was accepted. Competence has no positive and significant effect on performance innovation with a significance level of  $0.936 > 0.05$ , so hypothesis II is rejected. Self confidence has a positive and significant effect on performance innovation with a significance level of  $0.041 < 0.05$ , so hypothesis III is accepted. Competence towards Performance Innovation with self confidence as an intervening variable with a significance level of Z score  $4.15 > 1.96$  then hypothesis IV is accepted.*

**Key words:** Competence; self confidence; performance innovation

## PENDAHULUAN

Salah satu ukuran kemajuan suatu negara yaitu pendapatan perekonomiannya. Indonesia sebagai negara yang berkembang pesat berupaya meningkatkan pendapatan negara melalui arah kebijakan umum pembangunan nasional 2015-2019. Salah satu arah kebijakan umum tersebut adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan dengan terobosan program peningkatan pembangunan perekonomian desa melalui penciptaan BUMDes dengan pengarah dan pengawasan di bawah Kementerian Desa. Pertumbuhan ekonomi nasional dan DIY mengalami penurunan yang sangat signifikan, DIY sendiri pada tahun 2019 mengalami rekor kenaikan tertinggi, penurunan ekonomi tersebut dipengaruhi oleh kombinasi dampak dari normalisasi investasi dan dampak awal penyebaran COVID 19. Tahun 2020 perekonomian di DIY awal tahun mengalami penurunan yang sangat tajam akibat menurunnya berbagai sektor ekonomi di DIY.

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti, semestinya BUMDes Daerah Istimewa Yogyakarta harus memiliki kompetensi wirausaha agar tercapai keberhasilan usaha. Adapun kendala yang dihadapi para wirausaha BUMDes yaitu pedagang mengakui bahwa tidak memiliki pembukuan khusus transaksi keuangan dari hasil penjualan dan tidak memisahkan pembukuan usaha dengan pengeluaran keluarga, dan masih banyaknya pedagang yang kesulitan untuk menambah modal usaha dan, ada pedagang yang kurang paham dalam ilmu teknologi dan kemampuan manajerial sehingga aktivitas usahanya tidak terencana dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada pengusaha BUMDes DIY, para pengusaha yang cenderung selalu merasa pesimis karena khawatir jika dagangannya tidak laku atau hanya sedikit terjual, sehingga wirausaha tersebut tidak berani mengambil resiko tinggi untuk mengembangkan usaha atau dagangannya. Kondisi ini mengakibatkan BUMDes DIY cenderung monoton dan sulit berkembang. Dalam perjalanannya, BUMDes DIY masih menghadapi berbagai masalah seperti kurangnya kemampuan pelaku usaha untuk menemukan peluang bisnis, kurangnya inovasi dan kurangnya perencanaan usaha, fenomena-fenomena tersebut sangat berkaitan dengan kompetensi kewirausahaan.

Selain itu, masih adanya sebagian besar pengusaha BUMDes DIY yang memiliki keyakinan diri memberikan layanan yang baik terhadap konsumen atau pelanggannya. Ada juga pengelola yang cepat tanggap ketika pelanggan membutuhkan informasi. Ada pengelola yang dapat merepresentasikan produk-produk yang tengah ditawarkan, namun tetap menyediakan ruang bagi konsumen dalam membuat keputusan membeli produk. Sebaliknya, ada juga yang masih belum dapat bersikap mandiri dalam melayani konsumen, sebagian juga pengelola masih kurang memiliki ambisi yang lebih baik untuk melayani konsumen. Atas dasar fenomena-fenomena tersebut dapat dijelaskan bahwa ada masalah *self confidence* dalam diri pengelola, sebab itu meneliti tentang kepercayaan diri (*self confidence*) adalah penting untuk diteliti.

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. (Wibowo et al., 2015) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntuk oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wirda & Azra, (2016) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ofori & Aryeetey, (2011), mendefinisikan kepercayaan diri adalah ekspresi atau ungkapan yang penuh semangat dan mengesankan dan dalam diri seseorang untuk menunjukkan adanya harga diri, menghargai diri sendiri, dan pemahaman terhadap diri sendiri. Menurut Dewi & Nasywa, (2019) kepercayaan diri secara umum merupakan bagian penting dan karakteristik kepribadian seseorang yang dapat memfasilitasi kehidupan seseorang. Lebih lanjut dikatakan pula bahwa kepercayaan diri yang rendah akan memiliki pengaruh negatif terhadap penampilan seseorang. Menurut Fahimatul, (2018) kinerja inovasi adalah pengembangan dan atau pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses yang dapat memberikan nilai yang lebih berarti. Menurut (C. Wang & Han, 2018) indikator *performance innovation* yaitu kinerja inovasi produk, kinerja inovasi pasar, kinerja inovasi proses dan kinerja inovasi perilaku.

## METODE

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah Pimpinan BUMDes Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek penelitian ini adalah kompetensi terhadap *performance innovation* pada BUMDes di Yogyakarta dengan menggunakan pendekatan *self confidence* sebagai variabel mediasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pimpinan BUMDes yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 291 BUMDes.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel yaitu menggunakan teknik slovin (Umar, 2016). Berdasarkan hasil perhitungan dengan jumlah populasi 291 BUMDes maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden.

Setelah data diperoleh, selanjutnya menguji validitas dan reliabilitas instrument dengan bantuan Software SPSS ver.18.0. Data yang telah diuji tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif dan dianalisis menggunakan SEM-PLS Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Standar eror yang digunakan yaitu 5 %, uji dua pihak (two tail), nilai kritis 1,96. Tahap selanjutnya adalah dengan menganalisis jalur dengan menggunakan sobel test.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *Cronbach's Alpha* dan *corrected item-total correlation*. Sebuah indikator dinyatakan valid bila nilai *corrected item-total correlation* > r tabel (Ghozali 2016). Nilai r tabel diperoleh dengan rumus  $df=n-2$ ; n= jumlah anggota sampel yaitu 75 dan taraf signifikansi Alpha  $\alpha$  5% untuk uji dua arah, sehingga dapat diperoleh nilai r tabel  $df= 75$ , yaitu 0.1914. Uji reliabilitas menggunakan one shot atau pengukuran sekali saja, yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk semua variabel adalah valid dan reliabel.

Model awal penelitian ini kemudian diolah menggunakan SmartPLS-3 untuk pengujian indikator dilanjutkan pengujian hipotesa, sobel test dan analisis faktor dominan. Teori menyatakan bahwa validitas suatu indikator dapat diterima bila value  $\geq 0.7$  namun dalam penelitian value > 0.6 dapat digunakan. Hasil uji validitas konvergen diatas menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Indikator dinyatakan memiliki nilai korelasi yang valid bila r indikator dengan variabelnya lebih besar dibandingkan r dengan variabel lain. Hasil uji discriminant validity (*cross loadings*) pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai korelasi disetiap variabel dalam satu baris indikator memiliki nilai yang lebih besar dalam variabel latennya daripada variabel laten lainnya. Hasil uji *composite reliability* diatas memperlihatkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.7

Hasil nilai *Estimated Model* pada uji kecocokan model *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) menilai besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan. Nilai hasil uji yang tertera pada tabel diatas adalah sebesar 0.090 kurang dari 0.10 yang artinya model ini merupakan *goodness of fit measure* untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari *misspecification model* (Henseler et al., 2014).

$d\_ULS$  (*The Squared Euclidean Distance*) dan  $d\_G$  (*The Geodesic Distance*) bahwa suatu model penelitian yang baik harus memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 (karena menggunakan *confidence interval* 95%). Artinya dengan nilai  $d\_ULS$  sebesar 1.234 dan  $d\_G$  0.667 model pada penelitian ini memiliki distribusi residual yang rendah.

Nilai Chi-Square yang baik menunjukkan  $\chi^2$  Statistik <  $\chi^2$  Tabel, artinya jumlah variabel manifes dalam model mediasi PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi. Hasil model fit untuk *chi-square* pada penelitian ini sebesar 0.311 artinya lebih kecil  $\chi^2$  Tabel sebesar 0.552 dengan signifikansi P-values 0.05 dan derajat koefisien (DK) sebesar 499. Artinya jumlah variabel manifes dalam model mediasi PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi.

Nilai *Normal Fit Index* (NFI) pada penelitian ini adalah 0.750, dimana semakin mendekati 1 maka semakin baik kecocokannya. NFI merupakan ukuran kesesuaian model sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini baik.

*The Root Mean Squared Residual Covariance Matrix of the Outer Model Residual rms Theta* menilai sejauh mana residu model luar berkorelasi. Model yang baik ukurannya harus mendekati nilai nol. Nilai rms Theta pada penelitian ini adalah sebesar 0,205 sehingga dapat dikatakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini model yang baik, dimana nilai yang semakin mendekati nol maka semakin baik. Nilai rms Theta dibawah 0,12 mengindikasikan model yang paling pas (Henseler et al., 2014).

### Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menggunakan smartPLS-3 terhadap model penelitian setelah uji indikator PLS algorith diperoleh pembuktian hipotesis sebagai berikut:

### **Pengaruh kompetensi terhadap *self confidence* pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta**

**Tabel 1.**  
 Hasil Uji kompetensi terhadap *self confidence*

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Kompetensi → <i>Self Confidence</i>	0.754	0.005	Terbukti

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas kompetensi (X1) terhadap variabel terikat *self confidence* (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.754 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.005, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kompetensi terhadap *self confidence*.

### **Pengaruh kompetensi terhadap *performance innovation* pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta**

**Tabel 2.**  
 Hasil Uji kompetensi terhadap *performance innovation*

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Kompetensi → <i>Performance Innovation</i>	0.008	0.936	Terbukti

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas kompetensi (X1) terhadap variabel terikat *performance innovation* (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.008 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.936, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel kompetensi terhadap *performance innovation*.

### **Pengaruh *self confidence* terhadap *performance innovation* pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta**

**Tabel 3.**  
 Hasil Uji *self confidence* terhadap *performance innovation*

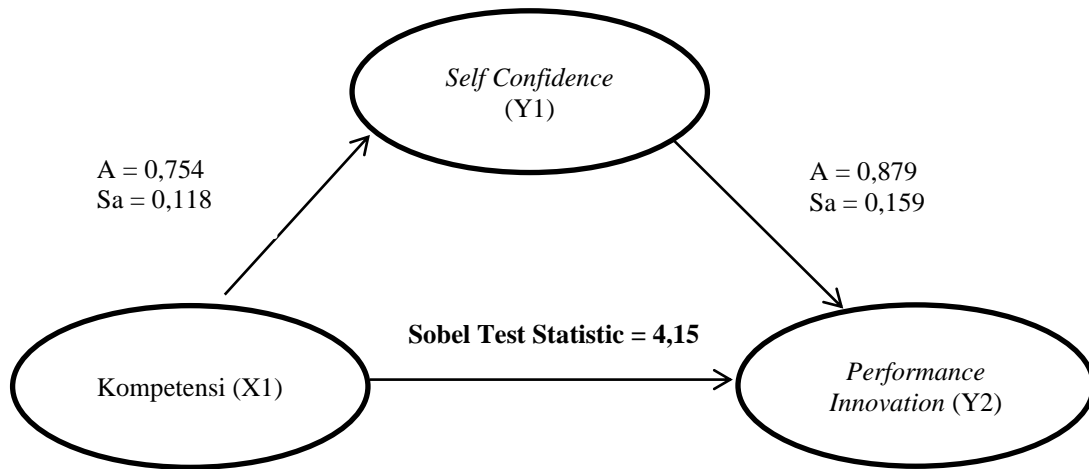
	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
<i>Self Confidence</i> → <i>Performance Innovation</i>	0.879	0.041	Terbukti

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas self confidence (Y1) terhadap variabel terikat *performance innovation* (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.879 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.041, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel *self confidence* terhadap *performance innovation*.

### Sobel Test

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (mediator), maka digunakan uji Sobel test. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table, Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2012).

**Pengaruh kompetensi terhadap *performance innovation* melalui *self confidence* pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta.**



**Gambar 1.**

Kompetensi pengelola BUMDes terhadap *Performance Innovation* melalui *Self Confidence*

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z skor sebesar 4,15 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa self confidence mampu memediasi kompetensi terhadap performance innovation.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}} = \frac{(0,754 \times 0,879)}{\sqrt{(0,879^2 \times 0,118^2) + (0,754^2 \times 0,159^2)}} = 4,15$$

**Pengaruh kompetensi terhadap *self confidence* pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel kompetensi terhadap *self confidence* dengan original sampel sebesar 0.754 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.005 yang artinya memiliki pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi diikuti oleh peningkatan *self confidence* pengelola BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama (Wirda & Azra, 2016). Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Nisa & Wulandari, 2019). Sedangkan kepercayaan diri adalah ekspresi atau ungkapan yang penuh semangat dan mengesankan dan dalam diri seseorang untuk menunjukkan adanya harga diri, menghargai diri sendiri, dan pemahaman terhadap diri sendiri (Dewi & Nasywa, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan et al., (2018) ada pengaruh antara kompetensi terhadap *self confidence*.

Kompetensi yang dikelola dengan baik dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan dapat membuat pengelola BUMDes di DIY yakin dan percaya akan kemampuan dirinya untuk mengelola apa adanya, namun dalam penelitian ini situasi terkait dengan kompetensi yang dimiliki pengelola tidak memberikan dampak ataupun pengaruh yang berarti kepada kepercayaan terhadap dirinya sendiri. Hal ini dikarenakan pengelola mungkin terlalu percaya diri sehingga kerap meremehkan pekerjaan karena mereka cenderung menganggap mudah tugas tersebut. Penelitian Kadir, (2018)

membuktikan hal yang sama dimana kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *self confidence*.

### **Pengaruh kompetensi terhadap *performance innovation* pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel kompetensi terhadap *performance innovation* dengan original sampel sebesar 0.008 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.936 yang artinya memiliki pengaruh tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi diikuti oleh peningkatan *performance innovation* pengelola BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. sedangkan menurut Gloet & Terziovski, (2016) Kinerja inovasi bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain dan dari satu negara ke negara lain dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sepanjang waktu, kekhawatiran akan peningkatan kinerja yang inovatif berfokus terutama pada peningkatan aktivitas inovasi. Metode utama untuk menumbuhkan kreativitas dan pengaruhnya terhadap kinerja inovasi, Menurut Şipoş et al., (2018) menyatakan bahwa pertama-tama inovasi pada dasarnya membutuhkan energi dan upaya kreatif yang disengaja dari individu. menurut Kirana, (2017) faktor keberhasilan utama suatu organisasi dalam kemampuan mereka merancang program-program yang inovatif dan kemampuan mereka mengembangkan kemitraan dan kolaborasi untuk meningkatkan kemandirian ekonomi. Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa *performance innovation* dapat meningkatkan kemandirian ekonomi pada BUMDes untuk terus berinovasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2020) ada pengaruh antara kompetensi terhadap *performance innovation*.

Kompetensi pengelola BUMDes tidak hanya penting untuk menghasilkan kinerja waktu, biaya, mutu dan keselamatan kerja yang sesuai standar kontrak, akan tetapi dapat meningkatkan kinerja inovasi, namun dalam penelitian ini situasi terkait dengan kompetensi tidak memberikan dampak ataupun pengaruh yang berarti kepada output kinerja inovasi yang dihasilkan oleh pengelola. Hal ini dikarenakan pengelola tidak diberikan hak mereka dalam mendapatkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keahlian yang sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas mereka. Dengan adanya kondisi tersebut pengelola tidak memiliki kompetensi untuk dikembangkan dalam hal penyelenggaraan tugas pokok padahal tuntutan dunia usaha akan tenaga kerja terampil semakin tinggi. Penelitian Jiwa et al., (2013) membuktikan hal yang sama dimana kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *self efficacy*.

### **Pengaruh *self confidence* terhadap *performance innovation* pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel *self confidence* terhadap *performance innovation* dengan original sampel sebesar 0.879 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.041 yang artinya memiliki pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *self confidence* diikuti oleh peningkatan *performance innovation* pengelola BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Menurut Jessica et al., (2017) kepercayaan diri secara umum merupakan bagian penting dan karakteristik kepribadian seseorang yang dapat memfasilitasi kehidupan seseorang. Lebih lanjut dikatakan pula bahwa kepercayaan diri yang rendah akan memiliki pengaruh negatif terhadap penampilan seseorang. Para ahli psikologi olahraga memberikan pula definisi tentang kepercayaan diri. Menurut Suciati, (2019) bahwa "*Sport psychologists define self-confidence as the belief that you can successfully perform a desired behaviour*". Jika suatu organisasi dapat mengembangkan inovasi berdasarkan pada kemampuan sumber daya yang berharga, sumber daya yang langka, tidak dapat ditiru dan tidak dapat disubstitusikan, seperti berharga dan pengetahuan yang unik, mereka akan mengarah pada tingkat keunggulan kompetitif yang lebih tinggi (Bilgies, 2017).

*Self confidence* bukan merupakan sesuatu yang sifatnya bawaan tetapi merupakan sesuatu yang terbentuk dari interaksi. Untuk menumbuhkan *self confidence* diperlukan situasi yang memberikan kesempatan untuk berkompetisi, karena seorang pengelola BUMDes harus belajar tentang dirinya sendiri melalui interaksi langsung dan komparasi sosial. Dari interaksi langsung dengan orang lain akan diperoleh informasi tentang diri dan dengan melakukan komparasi sosial, pengelola dapat menilai

dirinya sendiri bila dibandingkan dengan orang lain. Pengelola akan dapat memahami diri sendiri dan akan tahu siapa dirinya yang kemudian akan berkembang menjadi percaya diri atau *self confidence*. Dari rasa percaya ini maka akan dapat meningkatkan dan menciptakan atau memperbaiki produk serta dapat memproses dan memberikan nilai yang lebih berarti, namun dalam penelitian ini situasi terkait dengan *Self confidence* tidak memberikan dampak ataupun pengaruh yang berarti kepada output rasa percaya diri yang dihasilkan oleh pengelola. Hal ini dikarena masih adanya sikap pengelola yang kurang yakin akan kemampuannya sendiri untuk bertindak laku sesuai dengan yang diharapkannya sebagai suatu perasaan yang yakin pada tindakannya, bertanggung jawab terhadap tindakannya dan tidak terpengaruh oleh orang lain. Penelitian Fufung Alfulailah, (2020) membuktikan hal yang sama dimana *self confidence* berpengaruh positif signifikan terhadap *performance innovation*.

### **Pengaruh antara kompetensi terhadap performance inovation melalui self confidence pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil uji mediasi menggunakan sobel test memberikan hasil  $t_{hitung}$  4.15 dan  $t_{tabel}$  1.96 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga disimpulkan bahwa variabel mediasi (intervening) *self confidence* berpengaruh terhadap hubungan antara kompetensi dan *performance innovation*, dengan demikian hipotesis yang diduga ada pengaruh antara kompetensi terhadap *performance innovation* melalui *self confidence* pada pimpinan BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta diterima.

### **SIMPULAN**

Dari penelitian yang dilakukan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *self confidence* pengelola BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta; Kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *performance innovation*; *Self confidence* berpengaruh positif signifikan terhadap *performance innovation* pengelola BUMDes di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kompetensi berpengaruh terhadap *performance Innovation* dengan *self confidence* sebagai variable intervening.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bilgies, A. F. (2017). *Kewirausahaan Strategis*. 03.
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Subjective Well-Being. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 54. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15129>
- Fahimatul. (2018). *Mengukur Kinerja Ukm Melalui Upaya Inovasi, Kewirausahaan, Dan Kemampuan Pemasaran (Studi Pada Ukm Sentra Meubel Rotan Di Desa Trangsan Gatak Sukoharjo)* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Fufung Alfulailah, T. D. S. (2020). *Melakukan Inovasi Produk . Wirausahawan Mampu Melakukan Macam-*. 9(2), 161–176. <https://doi.org/10.34005/Akademika.V9i02.914>
- Gloet, M., & Terziowski, M. (2016). Exploring The Relationship Between Knowledge Management Practices And Innovation Performance. *Journal Of Manufacturing Technology Management*, 15(5), 402–409. <https://doi.org/10.1108/17410380410540390>
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., & Cahyandi, K. (2018). *Graduate Program Universitas Galuh Master Of Manajemen Studies Program*. 2(1), 143–150.
- Jessica, K., Madiono, E., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Dan Temperamen Di Pt*. 1(1).
- Jiwa, Z., Tarigan, H., & Basana, S. R. (2013). *Dampak Kompetensi Key User Erp Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Kualitas Guna Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 15(1). <https://doi.org/10.9744/jti.15.1.57-66>
- Kadir, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Motivasi Belajar Terhadap Kemampuan Analisis Statistika Mahasiswa Ftik Iain Kendari*. 13, 1–15.
- Kirana, K. C. (2017). Smes Empowerment Through Revolving Fund On Bmt. *Journal Of Business And Tourism*, 1999, 325–341.

- Nisa, E. K., & Wulandari, F. (2019). *Learning Terhadap Self-Confident Dan Hasil Belajar Siswa*. <https://doi.org/10.21070/Picecrs.V2i1.2387>
- Şipoş, G. L., Bizoi, G., & Ionescu, A. (2014). The Impact Of Hampering Innovation Factors On Innovation Performance – European Countries Case. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 124, 415–424. <https://doi.org/10.1016/J.Sbspro.2014.02.503>
- Suciati, R. (2019). *Perbedaan Kemampuan Self-Efficacy Mahasiswa Antara Model Problem- Based Learning Dengan Model Ekspositori Pada Mata Kuliah Evolusi*. 2014(Snips), 1–4.
- Utami, D. A., Kirana, K. C., Wiyono, G., Manajemen, M., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2020). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. 5(2), 1–15.
- Wang, C., & Han, Y. (2011). Linking Properties Of Knowledge With Innovation Performance: The Moderate Role Of Absorptive Capacity. *Journal Of Knowledge Management*, 15(5), 802–819. <https://doi.org/10.1108/13673271111174339>
- Wirda, F., & Azra, T. (2016). *Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat*. C.