

IDENTIFIKASI MODAL SOSIAL DAN MODAL INTELEKTUAL DALAM PENGEMBANGAN BUMDESA DI DESA EMPANG PANDAN KECAMATAN KOTO GASIB KABUPATEN SIAK

Putra Amanu, Ahmad Rifai, Kausar
Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Riau
Email korespondensi : putraamanu27@gmail.com

ABSTRAK

Peran modal sosial dan modal intelektual terhadap pengembangan BUMDes dalam pembangunan sosial ekonomi desa merupakan unsur esensial yang harus dan perlu ditumbuh kembangkan guna memacu pertumbuhan ekonomi desa. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) mengidentifikasi modal sosial pegawai BUMDesa Pandan Makmur, 2) mengidentifikasi modal intelektual pegawai BUMDesa Pandan Makmur, 3) mengidentifikasi kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur, dan 4) melihat hubungan modal sosial dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur. Penelitian ini dilakukan di BUMDesa Pandan Makmur di Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak. Modal sosial, modal intelektual kinerja pegawai di ukur menggunakan analisis skala likert. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan hubungan modal sosial dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial pegawai BUMDesa dibentuk oleh komitmen diikuti dengan sikap saling menghargai, saling membantu, nilai, norma, kepercayaan dan partisipasi. Modal intelektual pegawai BUMDesa dibentuk oleh *relational capital*, *structural capital* dan *human capital*. Kinerja pegawai BUMDesa dibentuk oleh efisiensi kerja, perilaku kerja dan efektifitas kerja. Hubungan modal sosial dan modal intelektual memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai BUMDesa. Dalam hal pengembangan BUMDesa Pandan Makmur untuk kedepannya lebih memperhatikan peningkatan *human capital* dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia atau pegawai BUMDesa Pandan Makmur.

Kata kunci : modal sosial, modal intelektual, kinerja pegawai, BUMDesa

ABSTRACT

The role of social capital and intellectual capital towards the development of BUMDes in village socioeconomic development is an essential element that must and needs to be developed in order to spur village economic growth. Research aims : 1) Identify the social capital of BUMDesa Pandan Makmur officers, 2) Identify the intellectual capital of BUMDesa Pandan Makmur officers, 3) Identify the performance of BUMDesa Pandan Makmur officers, and 4) analyze the relationship of social capital and intellectual capital to the performance of BUMDesa Pandan Makmur officers. This research was conducted in BUMDesa Pandan Makmur in Empang Pandan Village, Koto Gasib District, Siak Regency. Social capital, intellectual capital performance of officers are measured using likert scale analysis. Qualitative descriptive analysis is used to describe the relationship of social capital and intellectual capital to officers performance. The results showed that the social capital of BUMDesa officer was formed by commitment followed by mutual respect, mutual help, values, norms, trust and

participation. The intellectual capital of BUMDesa officer is formed by relational capital, structural capital and human capital. BUMDesa employee performance is formed by work efficiency, work behavior and work effectiveness. The relationship between social capital and intellectual capital has a connection with the performance of BUMDesa employees. In terms of the development of BUMDesa Pandan Makmur for the future pay more attention to the improvement of human capital by increasing the potential of human resources or officers of BUMDesa Pandan Makmur.

Keywords : Social capital, Intellectual capital, officers performance , BUMDesa

I. PENDAHULUAN

Menurut UU No. 6 Tahun 2014, BUMDesa adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa. Modal dipisahkan untuk mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. UED-SP yang saat ini merupakan cikal bakal perkembangan BUMDesa di Riau menurut Rifai, *et all.* (2019) dibentuk untuk mengejar pencapaian kinerja sosial dibandingkan dengan pencapaian kinerja keuangan, namun UED-SP telah mampu mencapai kinerja dalam pencapaian misi sosial dalam penanggulangan kemiskinan dan pencapaian kinerja memperoleh keuntungan.

Modal Sosial (*social capital*) adalah sumber daya yang dipandang sebagai investasi untuk mendapatkan sumber daya baru. Modal sosial disini tidak diartikan materi, tetapi merupakan modal sosial yang terdapat pada seseorang.

Limon J (2012) menyatakan modal sosial sebagai sumber daya yang sulit dipahami dan tidak dapat dilihat dan disentuh. Oleh karena itu, hanya dapat di ukur dengan membuat referensi untuk fitur-fitur dari perilaku dan hubungan manusia bahwa konsep ini dikaitkan dengan proses yang menghasilkan akumulasi modal sosial. Fitur tersebut adalah seperti asosiasi, kepercayaan, toleransi, *civicness*, timbal balik umum, sanksi sosial, dan kekompakkan masyarakat dan lain-lain.

Limon (2012) aspek untuk menentukan modal sosial terbagi kedalam tiga dimensi yang berbeda, yaitu struktural, kognitif dan relasional modal sosial.

Hasbullah (2006) menuliskan enam unsur pokok dalam modal sosial berdasarkan berbagai pengertian modal sosial yang telah ada, yaitu: partisipasi

dalam jaringan, saling tukar kebaikan, kepercayaan, norma-norma sosial, nilai-nilai, dan tindakan pro aktif.

Modal intelektual adalah asset tidak berwujud berupa sumber daya informasi serta pengetahuan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. *Intellectual Capital* mencakup semua pengetahuan baik pengetahuan dari pegawai, organisasi dan kemampuan mereka untuk menciptakan nilai tambah dan menyebabkan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Modal intelektual telah di identifikasi sebagai seperangkat tak berwujud (sumber daya, kemampuan, dan kompetensi) yang menggerakkan kinerja organisasi dan penciptaan nilai.

Gunawan dkk (2013), *Intellectual Capital* merupakan aset tidak berwujud, termasuk informasi dan pengetahuan yang dimiliki badan usaha yang harus dikelola dengan baik untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi badan usaha. Muwardi,*et all.* (2020) menjelaskan bahwa modal intelektual memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat, karyawan dengan modal intelektual tinggi akan berkontribusi dalam meningkatkan persaingan kerja di lingkungan organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi modal intelektual suatu perusahaan, semakin tinggi hasil kinerja karyawan.

Komponen pembentuk modal intelektual diantaranya yaitu : *Human Capital* merupakan kombinasi dari *knowledge, skill, innovativeness*, dan kemampuan individu dalam sebuah perusahaan. *Human Capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai.

Structural Capital merupakan kemampuan organisasi meliputi infrastruktur, sistem informasi, rutinitas, prosedur dan budaya organisasi yang mendukung usaha pegawai untuk menghasilkan intelektual yang optimal. *Structural capital* menjadi infrastruktur perusahaan yang membantu meningkatkan produktivitas pegawai.

Relational Capital merupakan hubungan yang harmonis/association network yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari

hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Arifah dan Medyawati, 2012).

Kinerja lembaga menurut Syahyuti (2003) yaitu keefektifan kelembagaan dalam mencapai tujuan-tujuannya, efisiensi penggunaan sumberdaya, dan keberlanjutan kelembagaan berinteraksi dengan para kelompok kepentingan diluarnya.

Kinerja organisasi dapat dilihat dari visi dan misi yang ada, kinerja proses dapat dilihat dari prosedur standar operasi, dan kinerja pegawai dapat dilihat dari petunjuk kerja manual yang ada. Sehingga penggambaran visi dan misi dari suatu organisasi harus mampu menjelaskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam suatu organisasi yang dirumuskan dalam sebuah tugas pokok dan fungsi dan akan menjadi satuan kerja dalam menciptakan aktivitas atau kegiatan pekerja atau pegawai. Dengan demikian kinerja lebih diorientasikan pada pekerjaan itu sendiri dalam memberikan hasil, dampak, dan manfaat bagi masyarakat maupun bagi pegawai itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi modal sosial, modal intelektual dan kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur. Kemudian melihat hubungan modal sosial dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di BUMDesa Pandan Makmur di Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di BUMDesa Pandan Makmur. Analisis skala likert digunakan untuk mengidentifikasi modal sosial, modal intelektual dan kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan hubungan antara modal sosial dan modal intelektual terhadap kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur.

III. HASIL PEMBAHASAN

Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Pandan Makmur

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Pandan Makmur terbentuk melalui Program Pemberdayaan Desa (PPD) yaitu Usaha Ekonomi Desa Simpan Pinjam (UED-SP) pada tahun 2008, kemudian setelah melakukan musyawarah desa

sebanyak 2 kali, pada januari 2009 dilakukan pencairan dana usaha dari provinsi.

Program tersebut didampingi selama empat tahun dan dalam perjalannya dinilai oleh pihak Program bahwa UED-SP tersebut telah mandiri sehingga bagi UED-SP yang telah mandiri diserahkan sepenuhnya kepada Pemerintah Desa setempat untuk dibentuk BUMDes sesuai dengan petunjuk dan arahan dari Pemerintah Kabupaten. Pada tahun 2012 Usaha Ekonomi Desa Simpan Pinjam berganti nama menjadi Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa).

Salah satu unit usaha yang dilakukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Pandan Makmur adalah menyalurkan kredit usaha kecil untuk membantu para anggota maupun masyarakat yang membutuhkan modal untuk menjalankan usaha mereka, dengan adanya pinjaman ini anggota atau masyarakat merasa terbantu

Identifikasi Modal Sosial

Pada konteks penelitian ini modal sosial dimaknai sebagai serangkaian nilai, norma dan sikap yang dimiliki bersama diantara pegawai BUMDesa Pandan Makmur yang mengikat dan memungkinkan terjadi kerjasama yang baik di antara mereka dalam pencapaian tujuan BUMDesa Pandan Makmur.

Tabel 1. Tingkat Modal Sosial

No	Variabel	Index	Kategori
1	Kepercayaan	81.67	Sangat tinggi
2	Timbal Balik/Saling Membantu	90	Sangat tinggi
3	Saling Menghargai	92.5	Sangat tinggi
4	Partisipasi	80	Sangat tinggi
5	Komitmen	100	Sangat tinggi
6	Nilai	87.5	Sangat tinggi
7	Norma	87.5	Sangat tinggi
Tingkat Modal Sosial		88.45	Sangat tinggi

Sumber : data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tingkat modal sosial pegawai BUMDesa Pandan Makmur di Desa Empang Panda Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak adalah 88.45 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Tingkat kepercayaan antar pegawai BUMDesa tergolong kedalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 81.67. Variabel kepercayaan tersebut diukur dari beberapa indikator yaitu keterbukaan antar staff dan staff dengan pimpinan dalam mengemukakan pendapat atau gagasan, Tidak terbebani saat pegawai atau pimpinan mengambil tindakan yang inovatif, dan ketiadaan rasa saling curiga

antar pegawai.

Tingkat hubungan timbal balik antar pegawai BUMDesa baik pimpinan maupun para staff termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 85. Variabel timbal balik di ukur dari beberapa indikator yaitu, tingkat kepedulian antar pegawai BUMDesa, saling membantu antar sesama pegawai BUMDesa, dan saling memperhatikan dalam lingkungan kerja.

Tingkat saling menghargai yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 92.50. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap saling menghargai yang terbentuk diantara sesama pegawai BUMDesa sangat tinggi yang artinya hubungan sosial antar sesama pegawai saling menghargai ketika dalam menjalankan pekerjaan dan pada saat salah satu pegawai menyampaikan masukan baik pemimpin maupun staff menerima dan menghargai masukan tersebut.

Tingkat partisipasi pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 80. Variabel partisipasi di ukur menggunakan beberapa indikator yaitu keaktifan pegawai dalam menjalankan kegiatan kantor sesuai dengan tugasnya, inisiatif pegawai guna meningkatkan efektifitas penyelesaian tugas, dan bagaimana para pegawai bersama-sama terlibat mengatasi permasalahan yang di hadapi.

Tingkat komitmen pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 100. Indikator yang digunakan dalam menganalisis dan memahami lebih dalam komitmen yang ada pada pegawai BUMDesa Pandan Makmur yaitu loyalitas terhadap BUMDesa dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dari organisasi.

Tingkat nilai yang dimiliki pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 87.5. Indikator yang digunakan untuk menganalisis dan memahami tingkat nilai yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur yaitu integritas pegawai BUMDesa dan professional pegawai BUMDesa Pandan Makmur.

Tingkat norma yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 87.50. Indikator norma

yang digunakan untuk menganalisis dan lebih mendalamai norma pada unsur modal sosial yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur yaitu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan mengedepankan kepentingan publik dan organisasi diatas kepentingan pribadi.

Unsur modal sosial yang memiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur dengan nilai paling tinggi adalah komitmen dengan nilai index 100 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sementara itu, untuk tingkat modal sosial paling rendah adalah tingkat partisipasi dengan nilai index 80 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Identifikasi Modal Intelektual

Modal intelektual yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur di Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini.

Tabel 2. Tingkat Modal Intelektual

No	Variabel	Index	Kategori
1	Human Capital	77.92	Sangat Tinggi
2	Relational Capital	89.17	Sangat Tinggi
3	Structural Capital	87.92	Sangat Tinggi
Tingkat Modal Intelektual		85	Sangat Tinggi

Sumber : data olahan 2020

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa tingkat modal intelektual yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur di Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak adalah 85 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Komponen *Human Capital* dalam modal intelektual yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 77.92. Dimensi pembentuk *Human Capital* diantaranya yaitu : (1) Kepemimpinan BUMDesa; (2) Manajemen Sumber daya manusia (SDM); (3) Pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Tingkat *Relational Capital* yang dimiliki oleh BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index sebesar 89.17. Dimensi pembentuk *relational capital* diantaranya yaitu : (1) Kerjasama dan hubungan eksternal BUMDesa; (2) Partisipasi masyarakat dalam kegiatan BUMDesa.

Tingkat *Structural Capital* yang dimiliki oleh BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 87.92. Dimensi pembentuk *structural capital* diantaranya yaitu : (1) perencanaan BUMDesa; (2) struktur manajemen BUMDesa.

Tingkat modal intelektual yang memiliki nilai index paling tinggi adalah *Relational Capital* dengan nilai 89.17 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi dan modal intelektual yang memiliki nilai index paling rendah adalah *Human Capital* dengan nilai 77.92 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Identifikasi Kinerja Pegawai BUMDesa

Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moheriono, 2010).

Tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh BUMDesa Pandan Makmur di Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Tingkat kinerja pegawai

No	Variabel	Index	Kategori
1	Efektifitas kerja	78.33	Sangat baik
2	Efisiensi kerja	86.67	Sangat baik
3	Perilaku kerja	85	Sangat baik
	Tingkat Kinerja	83.33	Sangat baik

Sumber : data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai di BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai index 83.33.

Pada variabel efektifitas kerja yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai index 78.33. Efektifitas kerja terdapat beberapa indikator penilaianya didalamnya yaitu : Penyelesaian target kerja tepat waktu, Kualitas hasil kerja, dan kuantitas hasil kerja..

Pada variabel efisiensi kerja yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan

Makmur termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai index 86.67. Pengukuran efisiensi kerja yang dimiliki pegawai BUMDesa Pandan Makmur menggunakan beberapa indikator diantaranya yaitu efisiensi dalam menjalankan tugas, efisiensi penggunaan sumber daya, dan penyebaran kerja.

Pada variabel perilaku kerja yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai index 85. Pengukuran perilaku kerja yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur menggunakan beberapa indikator penilaian yaitu : disiplin kerja, inisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan ketelitian dalam pekerjaan.

Hubungan Modal Sosial dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai BUMDesa Pandan Makmur

Modal sosial dan modal intelektual adalah asset tidak berwujud yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, organisasi maupun kelompok masyarakat.

Tabel 4. Nilai Modal sosial Modal Intelektual dan Kinerja Pegawai

Nama Bumdes	Modal Sosial	Modal Intelektual	Kinerja pegawai
Pandan Makmur	88.45	85	83.33

Sumber : data olahan 2020

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukkan bahwa modal sosial memiliki nilai index 88.45 dengan kategori sangat tinggi dan modal intelektual memiliki nilai index 85 dengan kategori sangat tinggi dan kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur memiliki nilai index 83.33 dengan kategori sangat baik. Sehingga, modal sosial dan modal intelektual memiliki hubungan terhadap sangat baiknya kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur.

Dimensi modal sosial yang paling mempengaruhi kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur adalah komitmen diikuti dengan sikap saling menghargai, hubungan timbal balik, nilai, norma, kepercayaan dan partisipasi.

Dimensi modal intelektual yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Relational Capital* diikuti dengan *Structural Capital* dan *Human Capital*.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Pandan Makmur di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Modal sosial yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 88.45. Pembentuk

modal sosial yang ada pada pegawai BUMDesa Pandan Makmur yaitu kepercayaan, sikap saling menghargai, sikap timbul balik, partisipasi, komitmen, nilai dan norma.

2. Modal intelektual yang dimiliki oleh pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai index 85. Pembentuk modal intelektual yang ada pada pegawai BUMDesa Pandan Makmur adalah kepemimpinan BUMDesa, manajemen SDM, pengembangan SDM, kerjasama dan hubungan eksternal BUMDesa, partisipasi masyarakat, perencanaan BUMDesa, dan struktur manajemen BUMDesa.
3. Kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai index 83.33. Kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur di ukur pada penilaian efektivitas kerja, efisiensi kerja dan perilaku kerja.
4. Modal sosial dan modal intelektual memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai BUMDesa Pandan Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambara, 2005. Peran Modal Sosial Dalam Pemberdayaan Ekonomi Desa Adat/Pakraman (Studi Kasus Lembaga Perkreditan Desa, Desa Pakraman Tibubiyu, Kabupaten Tabanan, Bali). *Tesis Universitas Brawijaya*. Bali
- Arifah, Sarrah dan Medyawati, Henny. 2012. Analisis Pengaruh Elemen *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Industri Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Universitas Gunadarma*. (publication.gunadarma.ac.id)
- Baroroh, niswah.2013. Analisis Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal dinamika akuntansi*.Vol. 5, No. 2, September 2013, pp. 172-182
- Dewi, Amelia Kusuma. 2014. Peranan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Sebagai upaya Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa (Pades) Serta Menumbuhkan Perekonomian Desa. Jurnalvol 5, No. 1. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
- Gunawan dan Tan. 2013. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Traditional Meansure of Corporate Perfomance dari Badan Usaha Manufactur yang Go Public di BEI Periode 2009-2012. Vol.2 No.2.
- Hasbullah, J., 2006. Sosial Kapital: Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia. Jakarta: MR-United Press.
- Kausar, Rendy Rionaldy, 2017. Modal Sosial Dan Keberdayaan Kelompok tani Padi Di Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar. *UNES Journal of Scientech Research* Vol.1 Issue 2, December 2017

- Limon J. Nahapiet, Goshal. 2012. *Farmers' Contribution To Agricultural Social Capital: Evidence From Southern Spain*. Documentos De Trabajo/Working Paper Series. Instituto De Estudios Sociales Avanzados..
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Muwardi, Didi. 2020. Intangible Resources And Institution Performance: The Concern Of Intellectual Capital, Employee Performance, Job Satisfaction, And Its Impact On Organization Performance. *International Journal of Innovation Management* (2020) 2150009 (21 pages)
- Nofera, Devi. 2011. Kinerja Lembaga Usaha Ekonomi Desa Simpan Pinjam (UED-SP) Berdasarkan Persepsi Petani Penerima Program Pemberdayaan Desa (PPD) di Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi Fakultas Pertanian. Universitas Riau, Pekanbaru. (Tidak Dipublikasikan)
- Rifai, A., Goh, S.K and Wong, K.N. 2019. Advancing Rural Microfinance Through Local Government: Social Commitment and Financial Sustainability in Riau Province Of Indonesia, *Journal Of Sustainability Science And Management*, 14(6), 117-129
- Syahyuti, 2003. Bedah Konsep Kelembagaan: Strategi Pengembangan Dan Penerapannya Dalam Penelitian Pertanian, Badan Litbang Pertanian: Bogor