

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN
KEUANGAN DESA BERBASIS SISKEUDES DI KECAMATAN REMBOKEN
KABUPATEN MINAHASA**

Ranny Sterry Kindangen¹, David P. E. Saerang², Novi Swandari Budiarmo³

^{1,2,3}Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
Jl. Kampus Unsrat Bahu, Manado, 95115, Indonesia

¹Email: rannykindangen27@gmail.com

ABSTRACT

The performance of the Village Government apparatus can be interpreted as the result of work or the level of achievement of the goals and objectives of the Village Government agencies. One of the goals that must be achieved by the Village Government is the realization of transparent and accountable village financial management which can be pursued through the use of the Village Financial System (Siskeudes). The aim of this study was to analyze and prove the effect of competence, motivation and compensation on the performance of Village Government apparatus in SISKEUDES-based village financial management in Remboken District, Minahasa Regency. The research method used was quantitative while the design of the study was explanatory survey with cross sectional approach. The population in this study was all Village Government apparatus who had roles as Village Financial Management Authority Holders (PKPKD) and Village Financial Management Implementers (PPKD) who spread over 11 villages in Remboken District, Minahasa Regency. The sampling technique used was saturation sampling or census method which amounted to 73 respondents of the population were determined as the samples. The data were collected using questionnaires instrument. The analysis for hypothesis testing was carried out using multiple linear regression test at significance level of 5%. The regression test includes the F statistic test, t statistic test and the coefficient of determination test. The results of the test indicated that competence, motivation and compensation, either partially or simultaneously had a significant effect on the performance of Village Government apparatus in SISKEUDES-based village financial management in Remboken District, Minahasa Regency. The results of this study can be used as a benchmark for Village Government Agencies in evaluating the performance of the apparatus. In addition, the results can also be used as a reference in the implementation of various programs and policies to improve the competence, motivation and compensation of the apparatus which will have an impact on performance improvement.

Keywords: village government performance, village financial system, competence, motivation, compensation

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan diterbitkannya UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa, kedudukan desa sebagai subjek pembangunan serta sebagai daerah otonom yang berhak mengelola dan mengatur pemerintahannya sendiri semakin dipertegas. Sebagai daerah otonom, desa memerlukan dana untuk mengatur daerahnya. Sejak tahun 2015 Pemerintah Pusat meluncurkan Dana Desa yakni sebesar 10% dari APBN. Setiap Desa menerima dana kurang lebih 1 Miliar Rupiah. Kebijakan tersebut sejalan dengan komitmen Pemerintah Pusat melalui Nawacita untuk membangun Indonesia dari pinggiran atau lapisan paling bawah yakni desa.

Besaran Alokasi Dana Desa (ADD) mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada saat pertama kali diluncurkan yakni pada tahun 2015, nominal ADD hanya sebesar Rp 20,76 triliun dan pada tahun 2022 sudah naik signifikan yaitu sebesar Rp 68 triliun. Provinsi Sulawesi Utara di awal peluncuran Dana Desa yakni pada tahun anggaran 2015 mendapat alokasi sebesar Rp 402,54 miliar kemudian pada tahun anggaran 2022 mendapat alokasi sebesar Rp 1,08 triliun.

Nominal Alokasi Dana Desa (ADD) yang sangat besar membutuhkan sistem akuntansi dan manajemen keuangan yang baik di tiap-tiap desa untuk mencegah penyalahgunaan Dana Desa. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di desa-desa pada 5 provinsi di Indonesia, ditemukan bahwa pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) Perangkat Desa sangat minim dalam hal keuangan desa padahal dana yang harus dikelola sangat banyak. Oleh karena itu, demi mendorong terwujudnya pengelolaan keuangan desa yang baik dan menciptakan Pemerintah Desa yang bersih, maka pada tahun 2015 Pemerintah Pusat melalui Kementerian dalam Negeri melakukan kerja sama dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan menerbitkan aplikasi yang diberi label Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dan kemudian direvisi menjadi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES). Adanya aplikasi tersebut merupakan suatu langkah maju yang ditempuh pemerintah untuk menyesuaikan dengan kemajuan teknologi dan mempermudah dalam pelaporan keuangan. Sejak tahun 2015, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Kementerian dalam Negeri mendorong pengembangan kapasitas aparatur desa dan pengelola keuangan desa berbasis SISKEUDES melalui sosialisasi dan bimbingan teknis.

Pada tahun 2018, Kementerian dalam Negeri menerbitkan Permendagri No 20 tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa yang kemudian menjadi salah satu peraturan turunan UU Nomor 6 Tahun 2014 yang adaptif terhadap perkembangan yang terjadi. Aplikasi SISKEUDES menjadi alat kerja yang memudahkan Pemerintah Desa menjalankan Permendagri Nomor 20 Tahun 2018. Capaian implementasi SISKEUDES dalam pengelolaan keuangan desa dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan secara kuantitas. Namun dari segi kualitas, masih banyak yang perlu ditingkatkan. Hal ini berkaitan dengan kinerja aparatur dalam hal pengelolaan keuangan desa. Berdasarkan jajak pendapat yang dilakukan secara acak di 11 Desa di Kecamatan Remboken, didapati data bahwa kegiatan pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Remboken telah dilakukan sesuai dengan kebijakan yang berlaku dan semua desa telah menerapkan SISKEUDES. Namun pada praktiknya masih banyak kendala yang dihadapi oleh aparat desa sehingga terkadang harus meminta bantuan dari pihak ketiga. Kendala yang ada pada umumnya berhubungan dengan kurangnya pemahaman aparat tentang pengelolaan keuangan desa dan penggunaan aplikasi Siskeudes apalagi dengan kebijakan yang berubah-ubah dan versi aplikasi yang terus diperbaharui.

Sebagaimana yang diberitakan dalam harian Manado Post pada 6 Mei 2021, pencairan Penghasilan Tetap (Siltap) dan Dana Desa tahun anggaran 2021 di Kabupaten Minahasa sempat mengalami keterlambatan. Berdasarkan pengakuan dari Ketua Asosiasi Pemerintah Desa Minahasa (APDESI) keterlambatan tersebut datang dari desa sendiri yang lambat menyelesaikan berkas. Disaat yang sama, Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Minahasa juga mengungkapkan bahwa dari 227 desa di Minahasa baru ada 34 desa yang melengkapi berkas. Berkas yang dimaksud adalah APBDes, Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) dan Laporan Realisasi Anggaran yang dalam proses penyusunannya melibatkan aplikasi Siskeudes. Terlepas dari apapun kendala yang dialami oleh Pemerintah Desa, keterlambatan pencairan Dana Desa ini secara tidak langsung dapat menggambarkan bagaimana kinerja Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa pada saat itu. Selain itu, masalah penting lainnya yang juga menarik perhatian masyarakat termasuk penulis adalah maraknya kasus penyalahgunaan Dana Desa termasuk yang terjadi

di salah satu desa yang menjadi lokasi penelitian. Kasus tersebut menuai beragam respon dari masyarakat yang pada akhirnya menimbulkan pertanyaan bagi masyarakat termasuk didalamnya penulis, mengenai bagaimana kinerja aparatur Pemerintah Desa yang ada saat ini.

Keberhasilan pengelolaan keuangan desa menjadi salah satu tolok ukur dalam menilai kinerja Pemerintah Desa baik secara individu maupun organisasi. Kinerja pengelolaan keuangan yang baik secara tidak langsung juga akan berdampak pada kepuasan masyarakat. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal. Menurut Gibson *et al* (2012), terdapat 3 faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik, latar belakang dan demografis dari individu tersebut; faktor organisasi yang meliputi sumber daya organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, imbalan, desain pekerjaan; serta faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Gibson, unsur paling kuat yang mempengaruhi kinerja dari faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan dari faktor psikologi adalah motivasi, dan dari faktor organisasi adalah imbalan.

Dihubungkan dengan fenomena-fenomena di lapangan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih luas tentang peran faktor-faktor tersebut dalam kaitannya dengan kinerja pengelolaan keuangan desa. Penelitian ini berasumsi bahwa kinerja pengelolaan keuangan desa yang saat ini sudah berbasis Siskeudes dapat dipengaruhi oleh kompetensi yakni kemampuan, keterampilan dan sikap, motivasi dan kompensasi/imbalan. Pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta sikap kerja dan motivasi yang positif akan menunjang kinerja aparat mencegah terjadinya kesalahan ataupun kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa. Kompensasi yang tinggi juga akan menjamin kebutuhan aparatur terpenuhi sehingga dapat mencegah aparatur untuk tidak menyalahgunakan Dana Desa demi memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, penelitian ini berasumsi bahwa kompetensi, motivasi dan kompensasi yang tinggi akan berkontribusi pada tingginya kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan desa, dan sebaliknya.

Penelitian-penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh faktor kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja seperti penelitian Nurjaya, dkk (2021) yang membuktikan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparaturur Desa di Kantor Kepala Desa Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta. Guspul dan Solehatun (2017) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo, serta penelitian dari Suci (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Salimpaung.

Penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai bahan evaluasi mengingat dana yang dikelola desa saat ini semakin besar, apalagi dengan adanya pandemi Covid-19 telah memicu pemerintah untuk menggelontorkan Bantuan Langsung Tunai (BLT) Dana Desa serta bantuan-bantuan lainnya dengan nominal yang sangat besar untuk desa-desa di Indonesia. Jika dana tersebut tidak dikelola dengan baik maka potensi terjadinya kecurangan tidak dapat dihindari, bahkan lebih fatal lagi jika sudah masuk ke ranah korupsi, seperti fenomena yang terjadi di Desa Sendangan Kecamatan Remboken. Kasus korupsi seperti yang diberitakan tersebut tentu menimbulkan pertanyaan bagi berbagai pihak termasuk masyarakat secara umum dan penulis secara khusus, terkait bagaimana proses pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Remboken. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa; 2) Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis

Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa; 3) Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Robbins (2016), "*kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan*".

Pemerintah Desa

Berdasarkan UU No 6 Tahun 2014, "*Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Perangkat Desa terdiri atas: Sekretariat Desa; Pelaksana kewilayahan; dan Pelaksana teknis. Perangkat Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya*".

Pengelolaan Keuangan Desa

Berdasarkan Permendagri No 20 Tahun 2018, "*pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan desa*."

Siskeudes

Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) merupakan aplikasi yang dikembangkan Kementerian Dalam Negeri bersama-sama dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen keuangan desa. Siskeudes adalah instrumen yang memudahkan pemerintah Desa dalam melaksanakan pengelolaan keuangan desa sesuai dengan Permendagri Nomor 20 Tahun 2018.

Teori Kinerja Gibson

Gibson et al (2012) dalam teorinya mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor individual, faktor organisasional dan faktor psikologis. Faktor individual diantaranya adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis dari individu tersebut. Faktor organisasional diantaranya adalah sumber daya organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, imbalan, dan desain pekerjaan. Faktor psikologis diantaranya adalah persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Teori kinerja Gibson merupakan *grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang diambil sebagai variabel adalah kemampuan, keterampilan dan sikap yang dipadukan menjadi variabel kompetensi, motivasi yang menjadi variabel motivasi, serta imbalan yang menjadi variabel kompensasi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Spencer dan Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2015) mengemukakan bahwa "*kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu*". Menurut Sedarmayanti (2017), "*kompetensi adalah karakteristik dasar pada diri individu yang secara langsung berpengaruh atau bisa digunakan untuk memprediksi kinerja*". Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin pegawai tidak kompeten maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Beberapa bukti empiris terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja yaitu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk (2021) yang membuktikan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor

Kepala Desa Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta, demikian juga penelitian Rozanti (2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparaturur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Menurut Hasibuan (2016), "*motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan*".

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Menurut Gibson et al (2012) motivasi adalah faktor yang paling kuat diantara faktor psikologi lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja. Mc Clelland dalam teorinya menyatakan bahwa ada 3 hal yang dapat menggerakkan seseorang dalam pekerjaannya yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Ketiga hal tersebut dapat menjadi dorongan yang kuat bagi seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi akan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara yang baru dan kreatif, mencari umpan balik tentang perbuatannya, memilih resiko yang sedang dalam perbuatannya dan mengambil bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatannya. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi akan lebih lenih menghargai hubungan dalam pekerjaan, melakukan pekerjaan lebih efektif dengan bekerja sama dengan orang lain dalam suasana yang kooperatif, mencari kesepakatan dari orang lain, suka bekerja sama dan selalu berusaha menghindari konilik. Orang yang memiliki keinginan untuk berkuasa sangat efektif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada, mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi, sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi. Beberapa bukti empiris terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Guspul (2017), Mardika (2018), dan Taufiqillah (2018) juga membuktikan bahwa dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Desa. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja aparaturur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Menurut Hasibuan (2002) dalam Chairunnisah (2021), "*kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan*".

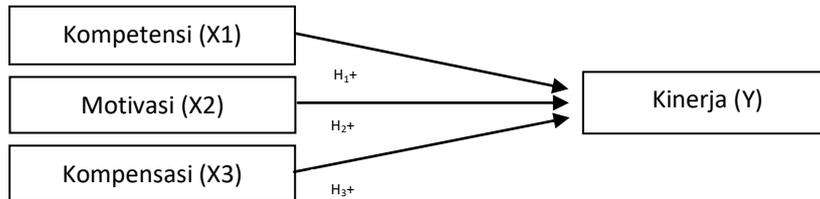
Dalam teori ekuitas yang dikemukakan oleh Adam J Stacy, seorang pekerja berusaha untuk mempertahankan ekuitas antara masukan yang mereka bawa dalam pekerjaan dan hasil atau imbalan yang mereka terima (Adams, 1963 dalam Prihatin dkk, 2019). Ekuitas dapat diukur dengan membandingkan upaya yang diberikan dengan hasil yang diterima. Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima dengan upaya yang dilakukan oleh seorang pekerja akan menghasilkan respon negatif terhadap organisasi ataupun rekan kerja yang dapat mengakibatkan pekerja tersebut tidak menghasilkan performa yang baik. Sebaliknya, dengan kompensasi yang sesuai akan mendorong pekerja untuk semakin meningkatkan performanya. Beberapa bukti empiris terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu sebagaimana penelitian Iskandar (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kantor Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, Penelitian Suci (2018) juga membuktikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Salimpaung. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparaturur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian (Data diolah, 2022)

3. METODE PENELITIAN

Metode dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan rancangan survei eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan angket sebagai sumber data utama

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparaturur Pemerintah Desa yang berperan sebagai Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Desa (PKPKD) dan Pelaksana Pengelolaan Keuangan Desa (PPKD) yang tersebar di 11 Desa di Kecamatan Remboken dengan total 73 responden. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yakni 73 responden. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sampel.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pengambilan data secara langsung dilapangan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dependen terdiri dari 1 variabel yaitu kinerja sedangkan variabel independen terdiri dari 3 variabel yaitu kompetensi, motivasi dan kompensasi. Variabel kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan aparatur Pemerintah Desa dalam melaksanakan tugas pengelolaan keuangan desa yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban serta kemampuan aparatur untuk mencapai tujuan pengelolaan keuangan desa yang transparan dan akuntabel melalui Siskeudes. Dimensi yang diukur dalam variabel kinerja adalah: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas; 5) kemandirian; 6) komitmen kerja.

Variabel kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki aparatur Pemerintah Desa dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan keuangan desa. Dimensi yang akan diukur dalam variabel kompetensi adalah: 1) Pengetahuan; 2) Keterampilan; 3) Sikap.

Variabel motivasi didefinisikan sebagai Dorongan yang menggerakkan aparat untuk melakukan tugas terkait pengelolaan keuangan desa. Dimensi yang akan diukur dalam

variabel motivasi adalah: 1) Kebutuhan akan prestasi; 2) Kebutuhan akan afiliasi; 3) Kebutuhan akan kekuasaan. Variabel kompensasi didefinisikan sebagai persepsi aparat tentang seluruh imbalan yang diterima baik imbalan finansial maupun non finansial. Dimensi yang akan diukur dalam variabel kompensasi adalah: 1) Gaji; 2) Tunjangan; 3) Insentif; 4) Asuransi; 5) Fasilitas.

Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jenis kuesioner terbuka yang menggunakan skala likert pada penilaian setiap butir soal dengan 5 pilihan jawaban yaitu: 1) sangat tidak setuju; 2) tidak setuju; 3) netral/ragu-ragu; 4) setuju; 5) sangat setuju. Kuesioner tersebut diadaptasi dari kuesioner yang sudah pernah digunakan oleh peneliti sebelumnya dan dimodifikasi oleh peneliti untuk disesuaikan dengan konteks penelitian. Sebelum digunakan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba kuesioner pada 20 responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel dalam penelitian ini, kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan uji *Product Moment Pearson Correlation*, didapati bahwa semua butir soal dalam masing-masing kuesioner memiliki *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel (0,4438) sehingga kuesioner dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, didapati bahwa masing-masing kuesioner memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Analisa data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

4. HASIL

Hasil uji asumsi klasik

Tabel 1. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	237.408.808
	Absolute	0.063
Most Extreme Differences	Positive	0.048
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (p 0,200 > α 0,05). Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Selanjutnya, Tabel 2 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai tolerance dari semua variabel independen lebih dari 0,1. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini. Tabel 2 juga menunjukkan bahwa

nilai VIF dari semua variabel independen kurang dari 10. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-0.672	1.715		-.392	0.696		
1 KOMPETENSI	0.361	0.054	0.493	6.696	0.000	0.376	2.659
MOTIVASI	0.247	0.102	0.188	2.420	0.018	0.338	2.961
KOMPENSASI	0.214	0.059	0.323	3.609	0.001	0.255	3.918

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-0.115	0.955		-0.120	0.904	
1 KOMPETENSI	0.051	0.030	0.318	1.694	0.095	
MOTIVASI	0.057	0.057	0.199	1.004	0.319	
KOMPENSASI	-0.036	0.033	-0.251	-1.102	0.274	

Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, SPSS (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak signifikan terhadap nilai absolut residual. Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai probabilitas lebih besar dari signifikansi ($p_{0,095} > \alpha_{0,05}$), motivasi memiliki probabilitas lebih dari signifikansi ($p_{0,319} > \alpha_{0,05}$), dan kompensasi memiliki probabilitas lebih dari signifikansi ($p_{0,274} > \alpha_{0,05}$). Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil uji regresi linier berganda

Tabel 4. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	2.475.561	3	825.187	140.306	0.000 ^b	
1 Residual	405.813	69	5.881			
Total	2.881.374	72				

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($140,306 > 2,737492$) sedangkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($p_{0,000} < \alpha_{0,05}$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dan dapat disimpulkan bahwa model regresi ini sudah layak untuk digunakan sehingga bisa dilanjutkan

pada pengujian selanjutnya. Tabel 5 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi lebih besar dari t_{tabel} ($6,696 > 1,99394$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari tingkat signifikansi ($p 0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa.

Tabel 5. Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.672	1.715		-0.392	0.696
1 KOMPETENSI	0.361	0.054	0.493	6.696	0.000
MOTIVASI	0.247	0.102	0.188	2.420	0.018
KOMPENSASI	0.214	0.059	0.323	3.609	0.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel motivasi lebih besar dari t_{tabel} ($2,420 > 1,99394$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari tingkat signifikansi ($p 0,018 < \alpha 0,05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Tabel 5 juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi lebih besar dari t_{tabel} ($3,609 > 1,99394$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari tingkat signifikansi ($p 0,001 < \alpha 0,05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Persamaan regresi untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan melihat konstanta (β) pada tabel *Coefficients* diatas. Nilai konstanta (β_0) adalah -0,672, nilai koefisien kompetensi (β_1 KMPT) 0,361, koefisien motivasi (β_2 MTVS) adalah 0,247, dan koefisien kompensasi (β_3 KMPN) adalah 0,214. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -0,672 + 0,361 \text{ KMPT} + 0,247 \text{ MTVS} + 0,214 \text{ KMPN}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,672 dan bernilai negatif, artinya apabila semua variabel independen yaitu kompetensi, motivasi dan kompensasi diasumsikan nol, maka nilai dari kinerja aparatur Pemerintah Desa adalah sebesar -0,672. Hal ini berarti bahwa semakin rendah kompetensi, motivasi dan kompensasi, maka semakin rendah pula kinerja seseorang.
- 2) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,361 artinya setiap kenaikan 1 satuan dari kompetensi akan diikuti peningkatan kinerja aparatur Pemerintah Desa sebesar 0,361 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol.
- 3) Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,247 artinya setiap kenaikan 1 satuan dari motivasi akan diikuti peningkatan kinerja aparatur Pemerintah Desa sebesar 0,247 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol.
- 4) Koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,214, artinya setiap kenaikan 1 satuan dari kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja aparatur Pemerintah Desa sebesar 0,214, dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol.
- 5) Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) menunjukkan hubungan yang searah atau positif dengan kinerja aparatur Pemerintah Desa (Y) dimana setiap kenaikan kompetensi, motivasi dan kompensasi akan menyebabkan kenaikan kinerja.

Selanjutnya, Tabel 6 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted R²* adalah 0,853. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini berarti bahwa variabel independen (kompetensi, motivasi dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 85,3% sedangkan sisanya (100%-85%=14,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar estimasi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model Summary ^b				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.927 ^a	0.859	0.853	242.515	0.859	140.306	3	69	0.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

5. PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil penelitian terhadap 73 responden tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji *t* mendapatkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hasil analisis ini menunjukkan nilai $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dimana keputusan akhirnya adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis SISKEUDES di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa. Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan 1 satuan pada kompetensi akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,361.

Penelitian ini berasumsi bahwa kompetensi yang didalamnya mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sangat berdampak terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes. Hal ini dikarenakan kegiatan pengelolaan keuangan desa berbasis SISKEUDES bukanlah suatu pekerjaan sederhana yang dapat diselesaikan hanya dengan kemampuan berhitung semata. Sekedar memahami tentang pengelolaan keuangan desa tidaklah cukup apabila aparatur tidak dapat mengoperasikan komputer, sementara kegiatan pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes harus dilakukan melalui aplikasi komputer. Penguasaan komputer dan keterampilan lainnya tanpa dibarengi sikap kerja yang positif juga akan sia-sia. Kombinasi yang tepat antara pengetahuan, keterampilan dan sikap tentu akan berdampak baik bagi kinerja aparatur Pemerintah Desa.

Tsauri (2014) mengemukakan bahwa "*pengetahuan didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang tangannya*". Tsauri (2014) juga mengemukakan bahwa "*keterampilan berarti memiliki pemahaman terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail, serta harus memiliki kemampuan untuk bertindak dengan bijaksana dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien*". Dilihat dari karakteristik pendidikan, mayoritas aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Remboken hanya berpendidikan SMA. Namun dari masa kerja, mayoritas aparatur memiliki 4-6 tahun bahkan lebih dari 10 tahun. Pengalaman kerja tersebut bisa menjadi faktor penting yang dapat menjelaskan tingginya pengetahuan dan keterampilan aparatur dalam pengelolaan keuangan desa, sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2016) bahwa pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja sehingga pengalaman kerja dapat dijadikan acuan dalam penilaian kinerja karyawan.

Tsauri (2014) juga mengemukakan bahwa "*sikap dalam hal ini yaitu menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bahkan memiliki pengaruh terhadap citra organisasi*". Hasil pengukuran kompetensi menunjukkan bahwa aparatur memiliki skor yang tinggi dalam dimensi sikap kerja dimana hal ini berarti aparatur memiliki sikap positif dalam melaksanakan tugas terutama dalam menghadapi kompleksitas terkait pengelolaan keuangan desa. Sikap kerja yang positif ini berdampak pada tingginya kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan desa. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja Gibson mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Gibson dalam teorinya menyatakan bahwa bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologi. Menurut Gibson, menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan adalah faktor individu yang paling berpengaruh terhadap kinerja seseorang sedangkan sikap juga termasuk salah satu faktor psikologi yang turut mempengaruhi kinerja. Dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai, seorang individu dapat mencapai kinerja yang baik.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang serupa, yaitu penelitian Nurjaya, dkk (2021) yang membuktikan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor Kepala Desa Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta. penelitian Qorni & Rizana (2021) membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa, dan juga penelitian Rozanti (2017) juga membuktikan bahwa pengetahuan, sikap dan tindakan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Tanah Datar. Disisi lain, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang serupa yaitu penelitian Tahir (2020) yang membuktikan bahwa kompetensi aparatur desa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian terhadap 73 responden tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja menggunakan analisis regresi dengan uji t mendapatkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hasil analisis ini menunjukkan nilai $p < \alpha$ ($0,018 < 0,05$) dimana keputusan akhirnya adalah menolak H_0 dan menerima H_2 yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa. Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan 1 satuan pada motivasi akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,247.

Penelitian ini berasumsi bahwa motivasi merupakan unsur yang sangat kuat yang dapat menentukan kinerja seseorang. Tanpa motivasi yang kuat, aparatur Pemerintah Desa tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sekalipun memiliki kompetensi yang tinggi. Motivasi yang tinggi seperti adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan, akan memacu aparatur untuk bekerja secara total, mengerahkan semua kemampuannya dan memanfaatkan sumber daya yang ada termasuk aplikasi Siskeudes untuk untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam pengelolaan keuangan desa. Hasil pengukuran dimensi motivasi dapat menjadi gambaran bahwa aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Remboken melakukan pekerjaan dengan cara-cara yang baru dan kreatif, mencari umpan balik serta bertanggung jawab atas semua tindakan yang diambil terkait pengelolaan keuangan desa, suka bekerja sama dengan orang lain dan menghindari konflik, namun disisi lain juga suka memerintah atau mengambil inisiatif, serta suka mengendalikan situasi dan mempengaruhi orang lain sebagaimana ciri-ciri orang yang membutuhkan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan yang tinggi menurut Mc Clelland (1985) dalam Ghozali (2020).

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja Gibson mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Gibson dalam teorinya menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologi. Menurut Gibson, motivasi adalah faktor psikologi yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang serupa yaitu penelitian Taufiqillah & Fasochah (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, penelitian Guspul & Solehatun (2017) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo, dan penelitian Mardika (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Perangkat Nagari. Disisi lain, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang serupa yaitu penelitian Tahir (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa di kecamatan talang Kabupaten Tegal.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian terhadap 73 responden tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja menggunakan analisis regresi dengan uji t mendapatkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hasil analisis ini menunjukkan nilai $p < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dimana keputusan akhirnya adalah menolak H_0 dan menerima H_3 yang artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa. Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan 1 satuan pada kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,214.

Penelitian ini berasumsi bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial adalah salah unsur penting yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kompensasi yang tinggi dapat membuat seseorang semakin terpacu untuk memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat menurunkan performa kerja seseorang atau membuat seseorang berhenti dari pekerjaannya karena beranggapan bahwa hasil yang diperoleh tidak sepadan dengan usaha yang dilakukan. Dalam kondisi serius, kompensasi yang rendah khususnya kompensasi finansial bisa memicu timbulnya niat untuk melakukan kecurangan.

Adams (1963) dalam teori ekuitas mengemukakan bahwa "*dalam posisi apapun, seorang karyawan ingin merasa bahwa kontribusi mereka dan prestasi kerja sedang dihargai dengan gaji mereka. Jika seorang karyawan merasa kurang bayar maka akan menghasilkan perasaan karyawan bermusuhan terhadap organisasi dan mungkin rekan kerja, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak berkinerja baik lagi di tempat kerja*". Hasil pengukuran dimensi kompensasi dalam penelitian ini menunjukkan kategori tinggi. Hal ini dapat menjadi gambaran bahwa gaji, tunjangan, insentif, asuransi dan fasilitas yang memadai menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi pada tingginya kinerja aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Remboken dalam pengelolaan keuangan desa. Dampak positif dari kinerja yang tinggi pada akhirnya juga kembali pada masing-masing aparatur dalam bentuk kompensasi, contohnya siltap. Apabila aparatur Pemerintah Desa menyelesaikan administrasi pengelolaan keuangan desa tepat waktu, maka pencairan siltap dan Dana Desa juga tidak akan terhambat. Siltap yang diterima tepat waktu akan meningkatkan motivasi aparatur untuk terus berkinerja. Hal tersebut menunjukkan adanya kesinambungan yang saling berkaitan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja Gibson mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Gibson dalam teorinya menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologi. Menurut Gibson, imbalan adalah faktor psikologi yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang serupa, yaitu penelitian Iskandar (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kantor Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada perangkat desa maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di Sungai Guntung Tengah. Selain itu, penelitian Suci (2018) juga membuktikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Salimpaung. Disisi lain, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang serupa yakni Penelitian Karim Amrulloh dan Pramusinto (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai $p=0,000 < \alpha=0,05$ yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai $p=0,018 < \alpha=0,05$ yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai $p=0,001 < \alpha=0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa.

Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan berbasis Siskeudes. Temuan ini tidak hanya memperkuat teori kinerja Gibson terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi juga menghasilkan sudut pandang baru terkait penilaian kinerja yang pada umumnya diukur secara luas namun dalam penelitian ini diukur secara spesifik yaitu hanya difokuskan pada pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan interdisiplin yaitu dibidang Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pemerintahan.

Instansi Pemerintah Desa di Kecamatan Remboken dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan penilaian kinerja untuk tahun 2022 dan juga sebagai referensi bagi Pemerintah Desa untuk terus meningkatkan kinerja aparatur yang ada melalui berbagai kebijakan dan program. Instansi jangan cepat puas dengan hasil penelitian ini hanya karena temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada aparatur yang memiliki kinerja rendah. Aparatur harus tetap terus dibina agar dapat meningkatkan kompetensi dan motivasinya, serta perlu diperhatikan kesejahteraannya atau kompensasi yang diterima, sehingga dengan demikian maka kinerjanya yang tinggi dapat terus dipertahankan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi Institusi Pendidikan yaitu Program Studi Magister Akuntansi UNSRAT ataupun institusi pendidikan lainnya serta bagi peneliti-peneliti lain yang tertarik meneliti topik serupa, untuk digunakan sebagai referensi penelitian lanjutan.

Saran

Pemerintah Desa kiranya terus meningkatkan kompetensi aparatur melalui berbagai upaya seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, pembangunan karakter, dll. Rekomendasi yang dapat penulis berikan bagi pembuat kebijakan adalah meningkatkan kualifikasi pendidikan aparatur desa yang bertugas mengelola keuangan desa yang sebelumnya berpendidikan minimal SMA bisa ditingkatkan menjadi minimal D3. Instansi masing-masing desa juga sebaiknya memilih operator desa yang benar-benar terlibat dalam keseluruhan proses pengelolaan keuangan desa yakni salah satu dari aparatur yang bertugas sebagai PKPKD dan PPKD. Selain itu, Pemerintah Desa juga perlu meningkatkan motivasi aparatur dengan melalui berbagai upaya seperti pemberian penghargaan bagi aparatur yang berprestasi, melibatkan aparatur dalam kerjasama dengan instansi atau pihak lain terkait program dan kebijakan seputar pengelolaan keuangan desa, serta memberikan kesempatan bagi aparatur untuk terlibat dalam pengambilan keputusan ataupun memimpin pelaksanaan program-program tertentu di desa. Selain itu, diharapkan agar instansi juga memperhatikan kesejahteraan aparatur atau kompensasi yang diterima seperti pemberian gaji, tunjangan dan insentif yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan diberikan tepat waktu, pemberian asuransi yang sesuai, serta pengadaan fasilitas baru atau perbaikan fasilitas lama yang sudah tidak berfungsi dengan baik. Penelitian selanjutnya kiranya dapat memperluas jangkauan populasi penelitian yakni setingkat kabupaten/kota serta dapat menambah variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, desain pekerjaan, keperibadian, latar belakang dan demografi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga sebaiknya menggunakan variabel moderating atau variabel intervening untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih detail dan lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisah, R., dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H., 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes* 14th Ed., New York: The Mcgrawhill Companies
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. 2020. *25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. 1st edn. Semarang: Yoga Pratama
- Guspul, A., & Solehatun, S. 2017. Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(1), 74-89. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i1.408>.
- Iskandar, Y., Windartini, S., & Suharmiyati, S. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Untuk Mensukseskan Penyaluran Dana Desa Di Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 302-311. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i2.114>
- Karim Amrulloh, A., & Pramusinto, H. 2018. Pengaruh kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja se-kecamatan sukorejo. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 912-922. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/20336>
- Manadopost [Manado], 06 Mei 2021. <https://manadopost.jawapos.com/minahasa-rama/minahasa/06/05/2021/terkait-lamanya-pencairan-siltap-dan-dana-desa-ini-tanggapan-apdesi-minahasa/> Diakses 30 April 2022.

Manadopost [Manado], 18 Desember 2020.

<https://manadopost.jawapos.com/minahasa-raja/minahasa/18/12/2020/dandes-bermasalah-tiga-hukum-tua-dicopot/>
Diakses 30 April 2022.

Mardika, N. H. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perangkat Nagari. *Jurnal Benefita*, 3(2), 182-195. <http://ejournal.ildikti10.id/index.php/benefita/article/view/2061>

Nurjaya. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparaturur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 332-346. <http://dx.doi.org/10.32493/IJSDM.v4i3.10460>

Permendagri No 20 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa

Prihatin, S.D., Daryanti, S., Pramadha, R.A. 2019. Aplikasi Teori Perencanaan: Dari Konsep ke Realita. Yogyakarta: CV Buana Grafika

Qorni, F., & Rizana, D. 2021. Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan internal locus of Control terhadap kinerja aparaturur Pemerintah Desa. *Jurnal Ekonomi dan teknik Informatika*, 9(2), 32-41. <https://e-journal.polsa.ac.id/index.php/jneti/article/view/174>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat

Rozanti, T. 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Education on Social Science*, 1(2), 134-144. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS/article/view/42>

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama

Suci, R., & Syamsir. 2018. Pengaruh kompensasi terhadap pkinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Salimpaung. *Journal of Education on Social Science*, 2(1), 47-58. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS/article/view/56>

Sudarmanto, 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Tahir, M. 2020. Pengaruh Kompetensi Aparaturur Desa, Motivasi Kerja , Ketaatan Pelaporan Keuangan Dan Pengawasan Badan Permusyawaratan Desa Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. <https://core.ac.uk/download/pdf/322774644.pdf>

Taufiqillah, M. Z & Fasochah. 2018. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45). <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/327>

Tsauri H.S. 2014. Manajemen Kinerja. Jember: STAIN Jember Press

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.