

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA DESA
DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN
DESA DI KABUPATEN KERINCI**

TESIS

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Administrasi
Publik Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Magister Administrasi Publik*



**Oleh:
ADE NURMA JAYA PUTRA
NIM. 15208001**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan
Keuangan Desa di Kabupaten Kerinci
Nama : Ade Nurma Jaya Putra
TM/NIM : 2015/15208001
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 13 Februari 2017

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D
NIP. 19630401 198903 1 003

Pembimbing II



Dr. Erianjoni, M.Si
NIP. 19740228 2001 12 1 002

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Ade Nurma Jaya Putra
TM/NIM : 2015/15208001
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Kerinci

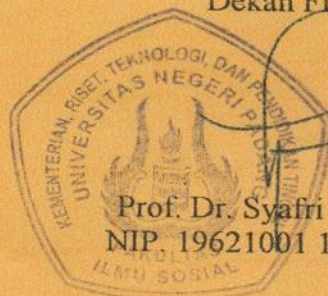
Tesis ini telah dipertahankan dihadapkan Sidang Penguji Tesis Program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggal 09 Februari 2017 dan telah dinyatakan: **LULUS**

Padang, 13 Februari 2017

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	1.
Sekretaris : Dr. Erianjoni, M.Si	2.
Anggota : Dr. Yulhendri, M.Si	3.
Anggota : Afriva Khaidir, S.H., M.Hum.,MAPA.,Ph.D	4.
Anggota : Dr. Helmi Hasan, M.Pd	5.

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 1989003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Kerinci”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing dan tim penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dan jelas dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 13 Februari 2017
Saya yang menyatakan



ADE NURMA JAYA PUTRA
NIM. 15208001

ABSTRACT

Ade Nurma Jaya Putra: TM / NIM 2015/15208001, *The Influence of Competency, Compensation, and Job Satisfaction on Village Head Performance in Village Financial Management of Kerinci Regency*

The aim of the study was to uncover the influence of competency, compensation, and job satisfaction on village head performance in village financial management of Kerinci Regency, either directly or indirectly. This study was approached by using quantitative method. The exogenous variables were competency (X1), compensation (X2), job satisfaction as intervening variable (X3), and village head performance (Y) as the endogenous variable. The population of the study is 285 village heads in Kerinci Regency. The 48 samples were taken in two phases; cluster sampling and random sampling technique. The data were collected by using a valid and a reliable questionnaire and were analyzed by using path analysis. The study found: (1) There was direct influence of competency on job satisfaction for 22.74% with 0.00 significance level; (2) There was direct influence of compensation on job satisfaction for 26.93% with 0.00 significance level; (3) There was direct influence of competency on village head performance for 25% with 0.00 significance level; (4) There was direct influence of compensation on village head performance for 2.72% with 0.0027 significance level; (5) There was direct influence of job satisfaction on village head performance for 11.90% with 0.00 significance level; (6) There was indirect influence of competency on village head performance interfered by job satisfaction for 8.14% which T_{value} was bigger than $T_{\text{statistic}}$ ($2.902 > 1.677$); and (7) There was indirect influence of compensation on village head performance interfered by job satisfaction for 2.95% which T_{value} was bigger than $T_{\text{statistic}}$ ($2.7047 > 1.677$).

Keywords: *Competency, Compensation, Job Satisfaction, Village Head Performance, Village Financial Management*

ABSTRAK

Ade Nurmajaya Putra: TM/NIM 2015/15208001, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Kerinci.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa. baik secara langsung maupun tidak langsung pada kepala desa di Kabupaten Kerinci

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), variabel intervening kepuasan kerja (X3) dan variabel endogen yaitu kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala desa yang ada di Kabupaten Kerinci sebanyak 285 Kepala Desa. Sampel diperoleh melalui *cluster sampling*, sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 48 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ada dua, yaitu: (1) *teknik cluster sampling*; dan (2) *teknik probability random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan.

Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa model hipotesis, terbukti dapat dijadikan sebuah model baru dalam meningkatkan kinerja kepala desa terutama dalam bidang pengelolaan keuangan desa. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 22,74% % dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 26,93 % dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa 25% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa 2,72% dengan signifikansi 0,027. 5) Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa sebesar 11,90% dengan signifikansi 0,000. 6) Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa melalui kepuasan kerja sebesar 8,14 % dengan nilai signifikansi T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,902 > 1,677$) . 7) Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa melalui kepuasan kerja sebesar 2,95% dengan nilai signifikansi T_{hitung} lebih besar T_{tabel} ($2,7047 > 1,677$)

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Kepala Desa, Pengelolaan Keuangan Desa

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian tesis ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ibunda tercinta (Nurwilisma), terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian tesis ini. Selain itu dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan Program Studi Magister Administrasi Publik .
2. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. Erianjoni, S.Sos, M.Si sebagai Pembimbing II, yang telah memberikan

bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

3. Bapak Dr. Yulhendri, S.Pd, M.Si Bapak Afriva Khaidir, S.H, M.Hum, MAPA., Ph.D. dan Bapak Dr. Helmi Hasan, M.Pd sebagai tim penguji, yang telah banyak memberi masukan dan saran untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.
4. Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D Ketua Prodi Program Magister Administrasi Publik (M.AP), dan Bapak Aldri Frinaldi, S.H, M.Hum., Ph.D. Sekretaris Program Studi Magister Administrasi Publik (M.A.P) Universitas Negeri Padang (UNP)
5. Seluruh Dosen Prodi S2 MAP FIS UNP, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Kepala Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintah Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPMPDPP-KB) Kabupaten Kerinci yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian di Pemerintah Desa Kabupaten Kerinci.
7. Bapak Camat Kabupaten Kerinci yang telah memberikan izin penelitian di wilayah Kecamatannya.
8. Bapak/Ibu Kepala Desa Kabupaten kerinci yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan Penelitian sehingga sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini

9. Para rekan mahasiswa Prodi S2 MAP FIS UNP, khususnya angkatan 2015 yang senantiasa memberikan motivasi dan masukan demi penyelesaian tesis ini.
10. Teristimewa kepada keluarga besar saya yang ada di Kerinci terutama untuk kakak dan adik, serta untuk Widya yang selalu memberikan do'a dan semangat yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penelitian dan penyusunan tesis ini.

Akhir kata, penulis do'akan semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dan menjadi amal ibadah. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dan semoga tesis ini bermanfaat untuk kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, 13 Februari 2017
Penulis

Ade Nurma jaya Putra
NIM.15208001

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACK BAHASA INGGRIS.....	i
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	16
1. Kinerja	16
a. Pengelolaan Keuangan Desa	21
b. Indikator Pengukur Kinerja.....	23
2. Kompetensi	27
a. Indikator Pengukur Kompetensi.....	32
3. Kompensasi	33
a. Indikator Pengukur Kompensasi	40
4. Kepuasan Kerja.....	42
a. Indikator Pengukur Kepuasan kerja	46
5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	49
6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	51

7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	52
8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	53
9. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja	55
10. Kepala Desa	56
11. Pemerintah Desa.....	60
B. Penelitian Terkait	61
C. Kerangka Konseptual	70
D. Hipotesis.....	71

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Disain Penelitian	73
B. Lokasi Penelitian.....	75
C. Populasi dan Sampel Penelitian	75
D. Jenis dan Sumber Data	79
E. Teknik Pengumpulan Data.....	80
F. Variabel dan Indikator.....	80
G. Instrumen Penelitian.....	82
H. Teknik Analisis Data.....	90
I. Pengujian Hipotesis.....	93

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	97
1. Gambaran Umum Kabupaten Kerinci.....	97
2. Tugas pokok dan fungsi kepala desa.....	100
3. Struktur Pemerintah Desa.....	103
4. Karakteristik Responden	104
B. Temuan Khusus.....	106
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	106
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	114
C. Pengujian Hipotesis	125
1. Pengajuan Model Konseptual.....	125
2. Model Analisis Jalur.....	126

3. Mengoperasikan Model Analisis Dengan Komputer	128
4. Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	131
5. Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (<i>Intervening</i>)	134
6. Uji Hipotesis.....	136
D. Pembahasan.....	138
1. Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	138
2. Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja..	141
3. Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa.....	143
4. Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Kepala Desa Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa.....	145
5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa	147
6. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa melalui Kepuasan Kerja	150
7. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa melalui Kepuasan Kerja	151
E. Keterbatasan Penelitian	153

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	154
B. Implikasi	156
C. Saran	159

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Kepala Desa Menurut Kecamatan	5
2. Rekapitulasi Dana Desa Tahun 2015	6
3. Nama Kecamatan Berdasarkan Jarak Ibukota Kecamatan ke Ibukota Kabupaten Kerinci	76
4. Nama Daerah Kecamatan Terpilih berdasarkan Stratifikasi Jarak Ibukota Kecamatan ke Ibukota Kabupaten	77
5. Jumlah Sampel Penelitian	78
6. Skala Likert Untuk Jawaban Penelitian	83
7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	84
8. Hasil Uji Validitas variabel Kompetensi (X1)	87
9. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	88
10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	88
11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Y)	89
12. Hasil Uji Realibilitas Angket Penelitian	90
13. Jumlah Desa Berdasarkan Kecamatan di Kabupaten Kerinci	99
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	104
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	105
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	105
17. Deskripsi Variabel Penelitian Kompetensi	106
18. Deskripsi Variabel Penelitian Kompensasi	108
19. Deskripsi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja	110
20. Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa	112
21. Rangkuman Analisis Uji Normalitas	113
22. Analisis Varian linearitas kompetensi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3)	117

23. Analisis Varian linearitas Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X3)	118
24. Analisis Varian linearitas Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Y)	119
25. Analisis Varian Linearitas Kompensasi (X2) terhadap kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Y).....	120
26. Analisis Varians Linearitas Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Y)	121
27. Rangkuman Uji Linearitas	121
28. Analisis Varian Regresi Pengaruh Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X3).....	123
29. Analisis Varian Regresi Pengaruh Kompetnsi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Kepala Desa dalam pengelolaan keuangan desa (Y)	124
30. Rangkuman Hasil Uji F	125
31. Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hubungan Kompetensi dan Kinerja	53
2. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja	56
3. Kerangka Konseptual	71
4. Model Analisis Jalur	74
5. Sub Struktur Jalur 1.....	74
6. Sub Struktur Jalur 2.....	74
7. Peta Wilayah Kabupaten Kerinci	98
8. Struktur Pemerintah Desa	103
9. Model Analisis tentang Pengaruh variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa (X3).....	127
10. Sub Struktur Jalur 1.....	127
11. Sub Struktur Jalur 2.....	127
12. Sub Struktur Jalur 1.....	129
13. Sub Struktur Jalur 2.....	130

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi- Kisi Instrumen Penelitian.....	169
2. Angket Penelitian.....	171
3. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian	177
4. Data Validitas Dan Realibilitas Kompetensi	181
5. Data Validitas Dan Realibilitas Kompensasi.....	182
6. Data Validitas Dan Realibilitas Kepuasan Kerja	183
7. Data Validitas Dan Realibilitas Kinerja Kepala Desa	184
8. Data Normalitas	185
9. Data Linearitas X1 terhadap X3	186
10. Data Linearitas X2 terhadap X3	188
11. Data Linearitas X1 terhadap Y	190
12. Data Linearitas X2 terhadap Y	192
13. Data Linearitas X3 terhadap Y	194
14. Sub Struktur 1	196
15. Sub Struktur 2	197
16. Tabulasi Data Penelitian	198

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lingkungan organisasi pemerintahan, baik itu yang berada di atas (pemerintah pusat) maupun yang berada di bawah (Pemerintah desa), semua di bentuk karena mempunyai suatu tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi pemerintahan tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta di harapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainya.

Pemerintah desa merupakan organisasi pemerintah yang merupakan struktur lembaga pemerintah terendah di bawah kabupaten yang diakui dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang memiliki

tugas “menyelenggarakan pemerintahan dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Untuk mencapai tujuan tugas tersebut maka kinerja kepala desa merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan, hal ini dikarenakan amanat Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang desa, pasal 25 menyebutkan bahwa “Pemerintah desa sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain yang dibantu oleh perangkat desa atau yang disebut dengan nama lain”. Oleh sebab itu sebagai personifikasi dan representasi pemerintah desa, kinerja kepala desa merupakan salah satu faktor penting untuk dapat mempengaruhi terwujudnya tujuan tersebut. Hal ini senada dengan pendapat Bastian (2014: 274) yang mengungkapkan kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Selain itu tuntutan akan pentingnya kinerja kepala desa juga terkait dengan salah satu tugas pokok dan fungsi kepala desa yang diamanahkan dalam Pasal 26 ayat (2) poin c Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yaitu “mengelola keuangan desa dan aset desa” hal ini menegaskan bahwa kepala desa diberikan kewenangan yang lebih untuk mengelola keuangan desa, di antaranya adalah kewenangan keleluasaan kepala desa untuk memobilisasi sumber dana desa, menentukan arah dan tujuan, serta menentukan kebijakan dalam pengelolaan keuangan desa. Sehingga cita-cita pemerintah untuk mempercepat meningkatkan pembangunan dan kesejahteraan

yang ada di desa bisa dapat terwujud. Oleh sebab itu kinerja kepala desa mempunyai peran dominan untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut.

Kepala desa yang memiliki kinerja yang baik dalam mengelola keuangan desa, dapat dilihat dari asas atau prinsip-prinsip yang digunakan kepala desa tersebut dalam mengelola keuangan desa itu sendiri, salah satu indikatornya adalah kepala desa selalu terbuka atau transparan sehingga hak masyarakat desa untuk dapat mengetahui informasi yang jujur, benar dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan dapat diketahui oleh masyarakat desa, selain itu kepala desa selaku penerima amanah atau penerima mandat, dalam mengelola keuangan desa selalu akuntabel dalam setiap kegiatan pengelolaan keuangan desa yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, sehingga pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dipercaya oleh masyarakat, serta selalu partisipatif artinya selalu melibatkan tokoh masyarakat, lembaga desa maupun masyarakat desa, untuk ikut bersama merencanakan dan menentukan arah kebijakan dalam mengelola keuangan desa, dan dalam pengelolaan keuangan desa kepala desa selalu mengacu pada aturan serta pedoman yang berlaku sehingga dapat terwujudnya tertib disiplin anggaran yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Yusuf murtiono (2016: 13) yang menyatakan pengelolaan keuangan desa tidak sekedar menunjukan adanya alokasi anggaran untuk mengakomodasi kebutuhan dasar masyarakat, tetapi juga pemerintah desa/ kepala desa harus mengedepankan asas tata kelola keuangan desa dengan baik yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, oleh karena itu dalam

pengelolaan keuangan desa pemerintah desa/ kepala desa harus selalu mengedepankan asas atau prinsip-prinsip dalam pengelolaan keuangan desa antara lain: (1) transparan (2) akuntabel (3) partisipatif, serta (4) tertib dan disiplin anggaran. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Soleh dan Rochmanjah (2015:7-9) yang menyatakan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan desa, pemerintah desa/ kepala desa harus selalu berpedoman pada asas atau prinsip-prinsip pengelolaan keuangan desa, salah satunya adalah (1) akuntabilitas (2) keterbukaan, (3) ketertiban dan ketaatan, serta (4) bermanfaat untuk masyarakat. Oleh sebab itu kepala desa diharapkan selalu melaksanakan tugasnya dalam pengelolaan keuangan desa dengan berpedoman pada asas atau prinsip-prinsip pengelolaan keuangan desa yang telah ditentukan, agar kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa dapat terwujud sesuai yang diharapkan oleh masyarakat.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo 2008:7). Dengan bertitik tolak dari pendapat di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja kepala desa merupakan kesuksesan kepala desa dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, serta cara kepala desa melakukan pekerjaan tersebut.

Kabupaten Kerinci merupakan salah satu kabupaten yang berada di wilayah Provinsi Jambi yang memiliki kepala desa sebanyak 285 orang yang terbagi dari 16 wilayah kecamatan. Adapun jumlah kepala desa berdasarkan

kecamatan yang ada di Kabupaten Kerinci dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 1 Jumlah Kepala Desa Menurut Kecamatan di Kabupaten Kerinci

No	Kecamatan	Jumlah Kepala Desa
1	Gunung Raya	11
2	Bukit Kerman	15
3	Batang Merangin	9
4	Keliling Danau	32
5	Danau Kerinci	19
6	Sitinjau Laut	20
7	Air Hangat	16
8	Air Hangat Timur	25
9	Depati VII	20
10	Air Hangat Barat	12
11	Gunung Kerinci	15
12	Siulak	26
13	Siulak Mukai	14
14	Kayu Aro	21
15	Gunung Tujuh	13
16	Kayu Aro Barat	17
	TOTAL	285

Sumber: BPMPDPP-KB Kabupaten Kerinci 2016

Berdasarkan data awal yang peneliti dapatkan bahwa kinerja sebagian kepala desa yang ada di Kabupaten Kerinci dalam mengelola keuangan desa, dirasa masih kurang optimal, Hal ini dibuktikan dengan fenomena masih adanya alokasi dana desa yang belum terealisasi sepenuhnya ke desa, hal ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi alokasi dana desa pada tahun 2015 yang dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Alokasi dana desa tahun 2015

No	NAMA KECAMATAN	JUMLAH DESA	TOTAL ALOKASI DD (Rp)	REALISASI PENYALURAN DARI REKENING DAERAH KE REK DESA			TOTAL
				TAHAP I	TAHAP II	TAHAP III	
				40%	40%	20%	
a	b	c	e	f	g	h	i
1	SIULAK	26	6,720,542,464	2,688,216,990	2,688,216,990	51,380,679	5,427,814,659
2	KAYU ARO	21	5,463,769,928	2,185,507,959	2,185,507,959	100,887,269	4,471,903,188
3	SITINJAU LAUT	20	5,247,541,999	2,099,016,800	2,099,016,800	-	4,198,033,599
4	GUNUNG KERINCI	15	3,907,571,389	1,614,775,336	1,614,775,336	-	3,229,550,672
5	GUNUNG TUJUH	12	3,459,594,099	1,383,837,640	1,383,837,640	-	2,767,675,279
6	SIULAK MUKAI	14	3,654,990,204	1,461,996,123	1,461,996,123	102,532,398	3,026,524,644
7	AIR HANGAT BARAT	12	3,145,031,597	1,261,083,601	1,261,083,601	-	2,522,167,202
8	KAYU ARO BARAT	17	4,478,111,400	1,791,244,560	1,687,185,285	102,742,387	3,581,172,232
9	KELILING DANAU	32	8,245,875,362	3,298,350,152	3,298,350,152	412,123,691	7,008,823,996
10	BUKIT KERMAN	15	3,986,170,699	1,594,463,283	1,594,473,283	-	3,188,936,566
11	AIR HANGAT	16	4,086,264,839	1,634,505,939	1,634,505,939	-	3,269,011,878
12	AIR HANGAT TIMUR	25	6,462,441,677	2,584,976,675	2,584,976,675	52,040,316	5,221,993,667
13	DEPATI TUJUH	20	5,255,093,146	2,102,037,261	2,102,037,261	51,879,951	4,255,954,473
14	DANAU KERINCI	19	5,109,412,221	2,043,764,892	1,935,187,748	373,316,776	4,352,269,416
15	GUNUNG RAYA	11	3,011,205,728	1,204,482,293	1,204,482,293	-	2,408,964,587
16	BATANG MERANGIN	9	2,509,610,001	896,216,736	-	-	896,216,736
Σ	16 KEC	284	74,743,226,753	29,844,476,241	28,735,633,085	1,246,903,468	59,827,012,795

Sumber: Rekapitulasi penyaluran dana desa, Pendamping desa (BPMPDPP-KB Kabupaten Kerinci)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwa penyaluran alokasi dana desa belum sepenuhnya terealisasi ke desa, hal ini dapat dilihat dengan hasil total realisasi yang hanya mencapai Rp 59,827,012,795 padahal alokasi anggaran yang disediakan untuk di salurkan ke desa sebanyak Rp 74,743,226,753. Fenomena ini juga diperkuat dengan berita online Tribunjabbar.Com pada tanggal 15 mei 2016 (diakses tanggal 10 Juli 2016) yang memberitakan bahwa “Dari 285 desa di Kabupaten Kerinci yang telah

mencairkan dana desa tahun 2015, hanya 36 desa yang telah mencairkan dana desa mencapai 100% yakni tahap tiga”. Hal ini memperlihatkan bahwa masih ada sebagian kepala desa yang belum optimal kinerjanya dalam hal pengelolaan keuangan desa. Kepala desa sebagai penerima mandat serta pemegang kekuasaan penuh untuk mengelola keuangan desa, seharusnya harus lebih bekerja keras lagi untuk menjalankan tugasnya, sehingga alokasi dana desa yang di sediakan dapat sepenuhnya terealisasi ke desa, sehingga rencana pemerintah untuk mempercepat pembangunan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang ada di desa dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Apabila dihubungkan gambaran kinerja kepala desa dengan yang ada di lapangan, hal ini disebabkan masih ditemui sebagian kepala desa dalam mengelola keuangan desa yang masih belum mengedepankan asas atau prinsip-prinsip pengelolaan keuangan desa, yang seharusnya dalam pengelolaan keuangan desa mengedepankan asas atau prinsip-prinsip pengelolaan keuangan desa yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga untuk mencapai kinerja kepala desa yang diharapkan dalam pengelolaan keuangan desa tidak dapat dicapai maksimal, salah satunya kurang transparan, akuntabel dan partisipatifnya kepala desa dalam mengelola keuangan desa, hal ini dapat dibuktikan dari pernyataan Kepala Dinas BMPDPP-KB Kabupaten Kerinci Bapak H. Aldri yang dilansir oleh berita online Tribunjambi.Com pada tanggal 03 mei 2016 (diakses tanggal 10 Juli 2016) yang menyatakan “BPMPD dan Inspektorat yang termasuk tim pengawasan dan pembinaan menerima banyak

aduan. Ia mengatakan terdapat sekitar 21 kepala desa yang dilaporkan masyarakat dan BPD setempat. Ia menyebutkan paling banyak aduan yang diterima adalah masalah keuangan dana desa maupun berupa pembangunan fisik, selain itu soal administrasi”. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa masih belum sesuai harapan.

Terkait dengan fenomena kurang optimalnya kinerja sebagian kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala desa tentu sangat dipengaruhi dengan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa itu sendiri, salah satunya kompetensi yang dimiliki oleh kepala desa.

Kompetensi merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh kepala desa agar kinerja yang diharapkan dapat dicapai, karena kompetensi merupakan suatu konsep yang sangat berguna menjelaskan maupun untuk menjawab mengapa beberapa orang melakukan pekerjaannya lebih baik dibandingkan yang lainnya, dan kompetensi yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, asumsi ini mungkin cukup beralasan karena hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2008:126) yang mengungkapkan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Oleh sebab itu bertitik tolak dari pendapat diatas untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan tentu kepala desa harus ditunjang kompetensi yang mumpuni seperti halnya pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dituntut dalam pekerjaan yang

sedang di jalannya hal ini mengingat tugas yang dipegang sebagai kepala desa yang begitu kompleks sehingga pengetahuan, ketrampilan dan sikap kepala sangat diperlukan untuk menunjang kepala desa dalam menjalankan tugasnya agar kinerja yang diharapkan dapat dicapai maksimal. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di beberapa desa serta di kantor BMPDPP-KB Kabupaten Kerinci pada tanggal 14-16 September 2016, terlihat masih ada sebagian kepala desa yang masih kurang kompeten, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengetahuan kepala desa tentang pengelolaan keuangan desa sehingga pencairan dana desa sering terlambat, masih rendahnya kemampuan kepala desa dalam memanfaatkan dan menggunakan teknologi informasi untuk pekerjaannya, selain itu masih kurangnya kemampuan kepala desa untuk berkerja sama, serta sikap yang kepala desa yang masih kurang sesuai yang diharapkan, hal ini juga diperkuat dengan berita online yang dilansir oleh Kenali.Com pada tanggal 15 mei 2016 (diakses tanggal 10 Juli 2016) yang memberitakan bahwa “DD bermasalah, BPD dan Kades Tidak sinkron”, hal ini mengidentifikasi bahwa masih kurangnya kompetensi ketrampilan dan sikap kepala desa yang diharapkan.

Selain itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kepala desa adalah kompensasi yang diterima oleh kepala desa. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja sebagai balas jasa terhadap kontribusi mereka terhadap organisasi. Setiap orang dalam bekerja tentu mengharapkan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan, hal ini di karenakan kompensasi tidak hanya berbicara mengenai memenuhi

kebutuhannya saja tetapi juga rasa pengakuan dari organisasi atas kerja yang mereka hasilkan yang akan berpengaruh pada perilaku mereka. Oleh sebab itu apabila kompensasi yang diterima sesuai yang diharapkan maka dengan sendirinya orang tersebut akan termotivasi dan berperilaku baik terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya akan bermuara pada kinerja yang diharapkan, hal ini senada dengan pendapat Kadarisman (2012:3) yang mengungkapkan pentingnya kompensasi bagi karyawan/pegawai, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa kepala desa yang ada di Kabuapten Kerinci pada tanggal 15-16 September 2016, kompensasi yang diterima kepala desa di Kabupaten Kerinci masih belum sesuai dengan yang diharapkan kepala desa, hal ini juga senada dengan wawancara peneliti dengan Kasubid Pemberdayaan Pemerintah Desa dan Kelurahan, bapak Yonet Efendi S.Sos pada tanggal 16-09-2016 yang mengatakan “Kompensasi yang diterima kepala desa di Kabupaten Kerinci salah satunya pendapatan atau gaji kepala desa memang tidak sebesar yang diharapkan kepala desa, tapi hal ini harap dimaklumi karena kompensasi yang diterima Kepala Desa di Kabupaten Kerinci harus sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan peraturan berlaku”. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kompensasi yang di terima kepala desa belum sesuai yang diharapkan.

Selain itu, kepuasan kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa. Kepuasan kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang

merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, selain itu seseorang yang dikatakan puas dalam bekerja akan menampilkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas yang diembanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008:179) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi tentu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaan itu. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di beberapa desa yang ada di Kabupaten Kerinci pada tanggal 14-16 September 2016, kepuasan kerja sebagian kepala desa terlihat masih rendah, hal ini bisa dilihat dari masih kurang komitmennya kepala desa dalam melaksanakan tugasnya hal ini dapat diidentifikasi dari masih kurang maksimalnya kinerja kepala desa serta kurang intensifnya kepala desa berada di kantor desa, selain itu masih kurang kondusifnya kondisi di lingkungan kantor kepala desa. Hal ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja kepala desa belum maksimal dirasakan.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa ,dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa melalui penelitian tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Kerinci”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada Alokasi Dana Desa (ADD) yang belum sepenuhnya terealisasi ke desa.
2. Masih ditemui kurang transparan, partisipatifnya sebagian kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa.
3. Masih kurangnya kompetensi sebagian kepala desa.
4. Kompensasi yang diterima kepala desa belum sesuai yang diharapkan.
5. Masih kurangnya intensifnya kepala desa berada di kantor kepala desa.
6. Kurang kondusifnya kondisi lingkungan kantor kepala desa.

C. Pembatasan Masalah

Berangkat dari indentifikasi masalah yang telah dituliskan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja sebagai variabel bebas (eksogen) dan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa sebagai variabel terikatnya (endogen).

D. Rumusan Masalah

Berangkat dari pembatasan masalah yang telah dituliskan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Kerinci?

2. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci melalui kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Kerinci.
2. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci.

4. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci.
5. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci.
6. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci melalui kepuasan kerja.
7. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten kerinci melalaui kepuasan kerja.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi pihak akademis, penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan mengenai upaya peningkatan kinerja kepala desa dalam melaksanakan tugas sebagai kepala desa.
 - b. Bagi penulis, sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S2 guna mendapatkan gelar Magister Administrasi publik (M.A.P) di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Padang (UNP).
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan informasi bagi seluruh kepala desa di Kabupaten Kerinci tentang tingkat kinerjanya selama ini.
 - b. Sebagai bahan masukan dan pembanding bagi Camat untuk meningkatkan kinerja kepala desa dibawah wilayahnya.

- c. Sebagai informasi bagi Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintah Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPDPP-KB) Kabupaten Keinci tentang tingkat kinerja kepala desa di Kabupaten Kerinci.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,222784 atau 22,74% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kompetensi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Kerinci dan kompetensi perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kepuasan kerja kepala desa selanjutnya.
2. Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,269361 atau 26,93% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kompensasi perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kepuasan kerja kepala desa untuk selanjutnya.
3. Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,25 atau 25% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja kepala

desa dalam pengelolaan keuangan desa dan kompetensi perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa untuk selanjutnya.

4. Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,027225 atau 2,72 % dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa dan kompensasi perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa untuk selanjutnya.
5. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,119025 atau 11,90% dengan signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa dan kepuasan kerja perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa untuk selanjutnya.
6. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja kepala desa melalui kepuasan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,08142 atau 8,14 % dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,902 > 1,677$) dari $\alpha = 0,05$ artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa melalui kepuasan kerja, salah satu yang

perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi adalah kompetensi serta kepuasan kerja untuk mencapai suatu kinerja kepala desa yang diinginkan.

7. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja kepala desa melalui kepuasan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,029544075 atau 2,95% dengan nilai T_{hitung} Lebih besar T_{tabel} ($2,7047 > 1,677$) dari $\alpha = 0,05$ artinya kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa melalui kepuasan kerja kepala desa, dan perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi adalah kompetensi serta kepuasan kerja kepala desa untuk mencapai suatu kinerja yang diharapkan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil uji hipotesa penelitian ini maka dapat dikemukakan implikasi teoritis maupun implikasi praktis dari penelitian ini

1. Implikasi teoritis

Implikasi secara teoritis berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa untuk mewujudkan tata kelola yang baik (*Good Government*) dalam penyelenggaraan pemerintah desa, maka sudah seharusnya pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa berpedoman pada prinsip-prinsip pengelolaan keuangan desa yang di ungkapkan oleh yusuf murtiono (2016:13) bahwa pengelolaan keuangan desa tidak sekedar menunjukan adanya alokasi anggaran untuk mengakomodasi kebutuhan dasar masyarakat, tetapi juga mengedapankan tata kelola keuangan desa yang baik dan sesuai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah

transparan, akuntabel, partisipatif, dan tertib disiplin anggaran, sehingga efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan desa dapat tercapai.

Selain itu untuk mewujudkan pengelolaan keuangan desa yang baik dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja kepala desa. Menurut Mathis dan Jackson (2006:388-390) subjek yang dapat dijadikan penilai kinerja adalah: (1) Supervisor menilai bawahan, (2) karyawan menilai atasan, (3) karyawan saling menilai karyawan lainnya. Dan (4) karyawan menilai diri sendiri. Dalam penelitian ini kinerja kepala desa dinilai oleh dirinya sendiri melalui pengisian angket

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan Uji hipotesis penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa, diharapkan BMPDPP-KB Kabupaten Kerinci khususnya Sub Bidang Pemberdayaan Pemerintah Desa dan Kelurahan maupun Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci serta Camat yang membina dan mengawasi pemerintah desa diharapkan dapat memperhatikan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja kepala desa dengan serius hal dikarenakan bahwa secara teori maupun uji hipotesis kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci dipengaruhi oleh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja kepala desa. Oleh karena itu salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Kerinci diharapkan meningkatkan kompetensi kepala desa dengan cara memberikan tambahan pelatihan, seminar lokal

karya, ketrampilan serta meningkatkan pengetahuan maupun pemahaman kepala desa dalam mengelola keuangan desa. Hal ini dikarenakan kinerja kepala desa yang baik dalam mengelola keuangan desa seperti harus transparan, akuntabel, partisipatif serta disiplin anggaran tentu membutuhkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang mumpuni oleh karena itu hal ini dapat menjadi faktor penting untuk tercapainya kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa yang baik.

Selain itu salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa adalah diharapkan selalu memperhatikan kompensasi yang diterima kepala desa salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah meningkatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan, memberikan insentif yang berdasarkan prestasi kerja kepala desa, dan memberikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja kepala desa. Selain itu dapat dengan memberikan tunjangan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja kepala desa. Hal ini mengingat tugas yang diemban kepala desa yang cukup berat salah satunya mengelola keuangan desa, sudah sepantasnya diberikan kompensasi yang layak.

Selain itu berdasarkan hasil uji hipotesis kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja kepala desa, oleh karena itu salah satu usaha yang dapat meningkatkan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa diharapkan dengan memberikan tugas yang sesuai dengan tupoksinya, meningkatkan pengawasan salah satu caranya adalah selalu memperhatikan dan mendiskusikan keluhan kepala desa dalam menghadapi pekerjaannya

hal ini mengingat tugas yang di emban oleh kepala desa cukup berat antara lain adalah mengelola keuangan desa hal ini tentu membutuhkan pengawasan dan bimbingan yang intensif sehingga keluhan kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa bisa teratasi, selain itu juga dapat dengan meningkatkan kuantitas maupun kualitas fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja kepala desa.

C. Saran

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini, antara lain:

1. Untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi serta kinerja yang baik, maka BMPDPP-KB Kabupaten Kerinci maupun Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci hendaknya memperhatikan kompetensi dan kompensasi kepala desa karena secara teori maupun hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan generalisasi teori dengan menambah keikutsertaan kepala desa yang lebih banyak jumlahnya, serta dapat meneliti faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, tingkat pendidikan, latar belakang, iklim kerja, budaya kerja yang dapat

berpengaruh terhadap kinerja kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa yang belum peneliti teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. 1996. *Teknik Analisa Data*. Padang: FIP UNP.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Padang: UNP Press.
- Arif, Muhammda, 2007. *Tata Cara Pengelolaan Keuangan Desa Dan Pengelolaan Kekayaan Desa*. Pekanbaru: ReD Post Press
- BPS Kabuapten Kerinci. 2016. *Kerinci dalam Angka 2016, Kerinci Regensi in Figures 2016*. Kerinci: BPS Kabupaten Kerinci
- Bastian Indra, 2014. *Audit Sektor Publik: Pemeriksaan Pertanggungjawaban Pemerintahan*. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba empat
- Danang Sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Buku Seru
- Darmadi. Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomez, Faustino Cardiso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Handoko, T Hani. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE
- _____. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Yokyakarta: BPFE
- Hasibuan, malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama