

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA FISIK,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
PEMERINTAH NAGARI DALAM PENGELOLAAN
KEUANGAN NAGARI DI KABUPATEN TANAH DATAR**

TESIS

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



Oleh :

**TANIA ROZANTI
TM/NIM : 2017/17208030**

**PRODI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

ABSTRACT

Tania Rozanti: TM/NIM 2017/17208030, Effect of Competency, Physical Work Environment and Work Motivation on the Performance of Nagari Government Apparatus in Financial Management of Nagari in Tanah Datar Regency.

This study aims to reveal the influence of competence, physical work environment, and work motivation on the performance of the nagari government apparatus in nagari financial management, both directly and indirectly in the nagari apparatus in the Tanah Datar regency.

This study uses quantitative methods, with exogenous variables namely competency variables (X1), physical work environment (X2), intervening variables of work motivation (X3) and endogenous variables, namely the performance of nagari apparatus in nagari financial management (Y). The population of this research is all the nagari apparatus in Tanah Datar regency, which are as many as 600 nagari apparatus. Samples were obtained through multistage random sampling, so that respondents in this study amounted to 248 samples. The data analysis technique used is path analysis and is divided into two paths, namely substrate 1 and sub structure 2. Data was collected through questionnaires that have been validated and reliability in advance both content and empirical test items in the field.

The results of this study have found that the hypothesis model, proved to be a new model in improving the performance of the nagari apparatus, especially in the field of nagari financial management. The research findings show that: 1) There is a direct effect of competence on work motivation of 31.58% with a significance of 0,000. 2) There is a direct effect of physical work environment on work motivation of 2.13% with a significance of 0,000. 3) There is a direct influence of competence on the performance of the nagari apparatus in the management of nagari finance at 19.98% with a significance of 0,000. 4) There is a direct influence of the physical work environment on the performance of the nagari apparatus in managing nagari finance at 2.37% with a significance of 0,000. 5) There is a direct effect of work motivation on the performance of the nagari apparatus in the management of nagari finance in the amount of 3.45% with a significance of 0,000. 6) There is an indirect influence of competence on the performance of the nagari apparatus in managing nagari finances through work motivation of 4.67%. 7) There is an indirect influence of the physical work environment on the performance of the nagari apparatus in managing nagari finances through work motivation of 0.16%.

Keywords: Competence, physical work environment, work motivation and performance of the nagari apparatus in nagari financial management

ABSTRAK

Tania Rozanti: TM/NIM 2017/17208030, Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah nagari dalam pengelolaan keuangan nagari, baik secara langsung maupun tidak langsung pada aparatur nagari di Kabuapten Tanah Datar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), variabel intervening motivasi kerja (X3) dan variabel endogen yaitu kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur nagari yang ada di Kabupeten Tanah Datar yaitu sebanyak 600 aparatur nagari. Sampel diperoleh melalui *multistage random sampling*, sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 248 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub strukur 1 dan Sub Struktur 2. Data dikumpulkan melalui angket yang telah divalidasi dan direliabilitas 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 aparatur nagari terutama dalam bidang pengelolaan keuangan nagari. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 31,58% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja sebesar 2,13% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari sebesar 19,98% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari sebesar 2,37% dengan signifikansi 0,000. 5) Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari sebesar sebesar 3,45% dengan signifikansi 0,000. 6) Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari melalui motivasi kerja sebesar 4,67%. 7) Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari melalui motivasi kerja sebesar 0,16%.

Kata Kunci :Kompetensi, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kinerja aparatur nagari dalam pengelolan keuangan nagari

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Judul : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar

Nama : Tania Rozanti

Nim/TM : 17208030/2017

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 3 Juli 2019

Disetujui oleh:

Pembimbing



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

LEMBARAN PENGESAHAN TESIS

Nama : Tania Rozanti
TM/NIM : 2017/17208030
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan sidang penguji Tesis Program Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggal 11 Juli 2019 dan telah dinyatakan **LULUS**

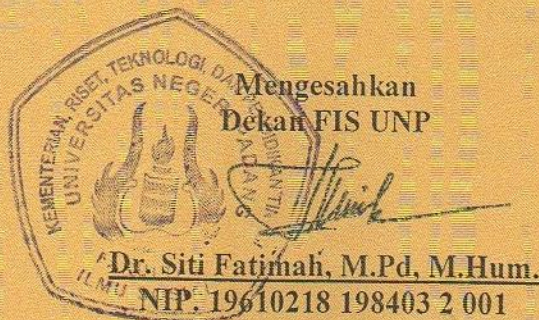
Padang, 1 Agustus 2019

Tim Penguji

- | Nama | |
|------------|--|
| 1. Ketua | : Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D. |
| 2. Anggota | : Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D. |
| 3. Anggota | : Dr. Khairani, M.Pd. |

Tanda Tangan

- | | |
|----|---|
| 1. |  |
| 2. |  |
| 3. |  |



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tania Rozanti

NIM / TM : 17208030 / 2017

Tempat / Tanggal Lahir : Air Dingin / 5 Juni 1995

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar” adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam tesis ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 11 Juli 2019

Yang membuat pernyataan



Tania Rozanti
17208030 / 2017

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, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari”**

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 Ayahanda tercinta (Khaidir) dan Ibunda tercinta (Yushaniva), 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. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum., 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, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D., dan Bapak Khairani, 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.
6. Bapak Camat Kabupaten Tanah Datar yang telah memberikan izin penelitian di wilayah Kecamatannya.
7. Bapak/Ibu Walinagari Kabupaten Tanah Datar yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
8. Para rekan mahasiswa Prodi S2 MAP FIS UNP, khususnya angkatan 2017 yang senantiasa memberikan motivasi dan masukan demi penyelesaian tesis ini.
9. Teristimewa kepada keluarga besar saya yang ada di Air Dingin terutama kedua orang tua, adik-adik, serta untuk seseorang yang selalu memberikan

do'a dan semangat yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

10. 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, 2019
Penulis

Tania Rozanti
NIM.17208030

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja Pengelolaan Keuangan Nagari	12
a. Kinerja	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Aparatur Pemerintah Nagari	17
d. Pengelolaan Keuangan Nagari	21
e. Indikator Pengukur Kinerja	27
2. Kompetensi	29
a. Indikator Pengukur Kompetensi.....	34
3. Lingkungan Kerja Fisik.....	37
a. Indikator Pengukur Lingkungan Kerja Fisik.....	40
4. Motivasi Kerja.....	43
a. Teori-teori Motivasi kerja	45

b. Indikator Pengukur Motivasi Kinerja.....	47
5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	49
6. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kerja.....	54
7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	55
8. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja	56
9. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja....	57
B. Penelitian Terdahulu.....	59
C. Kerangka Konseptual	66
D. Hipotesis	67

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	69
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	71
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	71
D. Populasi dan Sampel	74
E. Jenis dan Sumber Data	78
F. Teknik Pengumpulan Data.....	79
G. Instrumen Penelitian.....	79
H. Teknik Analisis Data.....	84
I. Uji Hipotesis.....	87

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	89
1. Gambaran Umum Kabupaten Tanah Datar	89
2. Visi Misi Kabupaten Tanah Datar.....	90
3. Struktur Organisasi Pemerintah Nagari	91
4. Karakteristik Responden	91
B. Temuan Khusus.....	99
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	99
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data	105
C. Pengujian Hipotesis	114

1. Pengajuan Model Konseptual.....	114
2. Model Analisis Jalur.....	115
3. Uji Hipotesis.....	116
4. Mengoperasikan Model Analisis Jalur	117
5. Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	119
D. Pembahasan.....	125
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari.....	125
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari.....	127
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari	129
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja.....	131
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja.....	133
E. Keterbatasan Penelitian	135

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	136
B. Implikasi	138
C. Saran	140

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Definisi operasional Pegawai.....	73
2. Jumlah Aparatur Pemerintah Nagari di Kabupaten Tanah Datar.....	74
3. Nama Kecamatan Berdasarkan Jarak Ibukota Kecamatan ke Ibukota Kabupaten Tanah Datar	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	80
7. Hasil Uji Validitas variabel Kompetensi (X1)	81
8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	82
9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)	82
10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari (Y)	83
11. Hasil Uji Realibilitas Angket Penelitian	84
12. Karakteristik Responden Menurut Klasifikasi Umur.....	93
13. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	94
14. Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	94
15. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	95
16. Karakteristik Responden Menurut Jabatan	96
17. Karakteristik Responden Menurut Jumlah Gaji Perbulan.....	97
18. Karakteristik Responden Menurut Pendapatan Bersih	97
19. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	98
20. Deskripsi Indikator Variabel Kompetensi.....	100
21. Deskripsi Indikator Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	101
22. Deskripsi Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	102
23. Deskripsi Indikator Variabel Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari	103

24. Rangkuman Analisis Uji Normalitas	106
25. Hasil Uji Linearitas Kompetensi terhadap Motivasi Kerja	107
26. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja	108
27. Hasil Uji Linearitas Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari	109
28. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari	110
29. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari	111
30. Analisis Varians Regresi Substruktur 1 Pengaruh kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja.....	112
31. Analisis Varians Regresi Substruktur 2 Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari	113
32. Rangkuman Hasil Uji F.....	114
33. Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	67
2. Model Analisis Jalur	69
3. Sub Struktur Jalur 1.....	70
4. Sub Struktur Jalur 2.....	70
5. Struktur Organisasi Pemerintah Nagari	92
6. Model Analisis tentang Pengaruh Variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari (Y).....	116
7. Sub Struktur Jalur 1.....	116
8. Sub Struktur Jalur 2.....	116
9. Sub Struktur Jalur 1.....	119
10. Sub Struktur Jalur 2.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah Negara kesatuan. Gagasan Negara kesatuan tersebut diterangkan secara jelas dan konkrit dalam pembukaan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 serta dalam setiap ketentuan perundang-undangan yang mengatur pemerintahan pusat dan daerah. Sebagai Negara kesatuan dalam penyelenggaraan pemerintahannya, negara Indonesia menurut pasal 18 Ayat 1 UUD 1945 menyatakan bahwa “ *Negara kesatuan republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, tiap Provinsi, Kabupaten, dan Kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan Undang-Undang* ” Dengan demikian daerah-daerah yang telah dibagi tersebut dapat mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri yang disebut dengan azas otonomi daerah.

Berdasarkan prinsip penyelenggaraan pemerintahan daerah Negara Indonesia menganut asas desentralisasi. Asas desentralisasi merupakan asas yang menyatakan penyerahan sejumlah urusan pemerintahan dari pemerintahan pusat atau dari pemerintahan tingkat yang lebih tinggi kepada pemerintahan daerah tingkat yang lebih rendah sehingga menjadi urusan rumah tangga daerah itu. Selanjutnya didalamnya pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Nagari yang kemudian disingkat menjadi APBNagari harus mendapat persetujuan dari BPRN, apabila dalam musyawarah penetapan APBNagari tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka BPRN berhak untuk tidak mensahkan APBNagari.

Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dalam ketentuan umumnya dinyatakan bahwa keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan daerah tersebut. Kebijakan keuangan daerah senantiasa diarahkan pada tercapainya sasaran pembangunan, terciptanya perekonomian daerah yang mandiri sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan berdasarkan demokrasi ekonomi yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan peningkatan kemakmuran rakyat yang merata. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 1 Ayat 8, pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

Dengan disahkannya UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa diberikan kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa. Selain itu pemerintah desa diharapkan untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahan dan berbagai sumber daya alam yang dimiliki, termasuk di dalamnya pengelolaan keuangan dan kekayaan milik desa. Begitu besar peran yang diterima oleh desa, tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar pula. Oleh karena itu pemerintah desa harus bisa menerapkan prinsip akuntabilitas dalam tata pemerintahannya, dimana semua akhir kegiatan

penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan.

Istilah “desa” seperti tercantum dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 1 disesuaikan dengan penyebutannya dengan istilah lain yang berlaku di daerah setempat. Sebutan lain untuk desa tersebut misalnya “huta/nagori” di Sumatera Utara, “gampong” di Aceh, “nagari” di Minangkabau, “marga” di Sumatera bagian selatan, “tiuh” atau “pekon” di Lampung, “desa pakraman/desa adat” di Bali, “lembang” di Toraja, “banua” dan “wanua” di Kalimantan, dan “negeri” di Maluku.

Selanjutnya dalam Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Datar Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Nagari Pasal 2, keuangan nagari dikelola berdasarkan asas-asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran. Pengelolaan keuangan nagari dikelola dalam masa satu tahun anggaran yakni mulai tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember. Meskipun demikian kenyataan dilapangan, masih ditemukan persoalan-persoalan dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar.

Salah satu contohnya adalah Nagari Sungayang Kabupaten Tanah Datar yang merupakan nagari yang dinobatkan sebagai nagari berpredikat juara 1 lomba nagari berprestasi tingkat provinsi Sumatra Barat. Namun, masyarakat Sungayang tidak merasakan kebanggaan, bahkan kecewa dengan Wali Nagari Sungayang karena masyarakat merasa tidak dihargai sama sekali oleh Wali Nagari Sungayang. Hal ini terbukti hanya Wali Nagari serta aparatur nagari saja yang

menikmati bonus kemenangan dengan refreasing ke Jakarta terdiri dari 5 orang aparatur nagari ditambah 1 orang ketua LPM Nagari Sungayang. Selain itu masalah utama dalam pengelolaan keuangan nagari adalah tidak adanya transparansi aset nagari seperti kebun nagari yang keuangannya tidak jelas, dana DAUN (Dana Alokasi Umum Nagari) yang sampai sekarang tidak ada kejelasan terhadap masyarakat. Selain itu, dana aspirasi dari anggota DPRD tahun 2013 berjumlah Rp. 10 juta dan tahun 2014 berjumlah Rp. 80 juta yang sampai sekarang belum ada realisasinya, belum dibuatkannya Peraturan Nagari untuk tim Pemeliharaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM). Padahal ini penting untuk perawatan aset nagari, serta tidak adanya penjelasan tentang reward dan bonus kemenangan lomba nagari kepada masyarakat nagari Sungayang. Hal senada pun disampaikan oleh Anggit, selaku Kordinator LSM PENJARA (Pemantau Kinerja Aparatur Negara) untuk Kabupaten Tanah Datar, bahwa memang diduga ada diketemukannya indikasi kecurangan-kecurangan tersebut, mulai dari permasalahan ketidak transparanan keuangan, aset nagari sampai masalah kinerja para staf di kantor Wali Nagari Sungayang. (Sumber Berita: warta-andalas.com)

Senada dengan hal itu, Mantan Wali Nagari Lima Kaum terbukti melakukan tindak pidana korupsi penggunaan dana *reward* lomba nagari berprestasi baik tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional sehingga negara dirugikan sebesar Rp94,2 juta, kata Kepala Kejari Batusangkar M. Fatria di Batusangkar. Selain itu juga terjadi penyimpangan proyek yang terjadi di Jorong Ombilin Nagari Simawang Kecamatan Rambatan Kabupaten Tanah Datar.

Banyak dari aparat desa atau nagari ini tidak paham cara dan sistem pengerjaan suatu proyek yang berstandarisasi Dinas Pekerjaan Umum. Dari informasi yang didapat dilapangan, pembangunan proyek swakelola di jorong ini terkesan ditutup-tutupi. “Proyek yang ada di Jorong Ombilin ini tidak transparan, bahkan kontraktornya hanya itu-itu saja dari dulu hingga sekarang. Masalah lain yang terkait dengan pengelolaan keuangan nagari adalah adanya format laporan keuangan yang berbeda-beda dan kurangnya kemampuan aparat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. (Antara Sumbar, 2017)

Selanjutnya masih terdapat 3 (tiga) nagari yang bermasalah sehingga terancam tidak direalisasikan Alokasi Dana Desa Tahap II oleh Pemerintah Kabupaten. Realisasi Alokasi Dana Desa (ADD) tahap I di tiga Nagari Kabupaten Tanah Datar masih belum terlaksana. Hal tersebut mengakibatkan 72 nagari lainnya terkendala pencairan ADD tahap II yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Adrion Nurdal Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (Kadis PMDPPKB) mengakui tiga Nagari di Kabupaten Tanah Datar konsolidasi dan realisasinya masih nol%, hal ini terkendalanya pencairan ADD tahap II nagari yang ada di Tanah Datar. Seperti yang terjadi pada Nagari Minangkabau Kecamatan Sungayang. Menurut Adrion Nurdal memang sudah bermasalah dari awal, nagari tersebut baru selesai menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) nagarinya pada bulan Agustus dan ADD baru bisa ditransfer pada 10 Oktober 2017 lalu. “Untuk mempercepat capaian luar khususnya nagari-nagari yang belum belum mencapai target realisasi PMDPPKB,

kami telah melakukan evaluasi permasalahan-permasalahan di nagari. Berdasarkan hasil evaluasi, masalah yang muncul di nagari umumnya mereka tidak paham cara penghitungan PMK dengan pencairan anggaran ADD tahap I, bila mengacu pada pencairan ADD tahap I tidak ada permasalahan, tapi mengacu pada PMK, maka penghitungannya tidak ketemu,” papar Adrion. Tiga nagari dengan yang belum menggunakan ADD yaitu, Nagari Sumanik Kecamatan Salimpaung dengan dana sebesar Rp506.631.600 masuk rekening Bank Nagari tanggal 20 Juli 2017 lalu. Nagari Koto Baru Kecamatan X Koto sebesar Rp465.124.800 pada tanggal 27 Juli 2017. Terakhir Nagari Minangkabau Kecamatan Sungayang sebesar Rp. 484.371.200 yang ditransfer 10 Oktober 2017 lalu. (Redaksisumbar.com)

Kemudian masih kurangnya kompetensi dari setiap aparatur nagari seperti yang terjadi di Nagari Koto Laweh, Kecamatan X Koto, dimana adanya kekuatiran dari Walinagari Koto Laweh, Rino Setiady Dt Bandaro Gapuah dalam menggunakan dana desa. Kekuatiran itu dikarenakan tingginya pengawasan terhadap dana desa ditambah dengan minimnya SDM Nagari serta rendahnya honor untuk aparatur nagari. Pasalnya, dana yang dikelola cukup banyak mencapai Rp800 juta tiap tahunnya. Sementara, SDM nya terbatas. Kemudian walinagari juga mengeluhkan rendahnya honor bagi aparatur nagari. Senada dengan itu Rino juga mengatakan selain pengawasan yang begitu ketat, pihaknya juga mengeluhkan soal minimnya SDM nagari dan ditambah dengan rendahnya honor aparatur nagari. Semua itu, menjadi kendala pihaknya dalam mengelola dana desa."Honor aparatur nagari saja di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

Jadi siapa yang mau bekerja. Mereka yang memiliki SDM tinggi tentu tidak mau bekerja dengan honor sebesar itu. Saya berharap persoalan ini bisa dicarikan solusinya," katanya. (metroandalas.co.id)

Permasalahan lain yang penulis temukan pada saat survei awal di beberapa nagari di Kabupaten Tanah Datar pada tanggal 15 Mei 2018 antara lain bahwa aparatur nagari kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh wali nagari, hal ini terjadi karena insentif yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan sehingga proses penyelesaian tugas yang diberikan tidak tercapai tepat waktu. Selain itu lingkungan ditempat mereka bekerja terutama lingkungan fisik, masih ditemukan lingkungan yang kurang nyaman dalam bekerja seperti di Nagari Tapi Selo, penulis melihat kantor walinagarinya sangat sempit sekali, minimnya lemari arsip sehingga terdapat tumpukan kertas di sudut-sudut ruangan. Hanya ada 2 (dua) komputer dan 1 (satu) laptop yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga terlihat tidak efektif sekali.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian di yang diteliti oleh Rozi Fadillah, dkk (2017) meneliti Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Ika (2014) meneliti Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kemampuan dan

motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dhermawan (2012) meneliti Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat dua hasil penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kabupaten Tanah Datar dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar”**

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya transparansi dalam pengelolaan aset nagari pada beberapa nagari di Kabupaten Tanah Datar
2. Tidak adanya kejelasan dana DAUN (Dana Alokasi Umum Nagari) yang diterima oleh nagari

3. Ditemukan indikasi kecurangan-kecurangan dalam mengelola keuangan nagari pada beberapa nagari di Kabupaten Tanah Datar
4. Adanya kasus Wali Nagari yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi di salah satu nagari di Kabupaten Tanah Datar
5. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman teknis aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar
6. Tidak berjalannya realisasi anggaran Alokasi Dana Desa di Tiga Nagari di Kabupaten Tanah Datar
7. Aparatur nagari kurang memiliki kompetensi dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar
8. Masih terdapa truanan kerja yang tidak nyaman di beberapa kantor walinagari di Kabupaten Tanah Datar
9. Fasilitas komputer yang kurang memadai untuk aparatur nagari.
10. Aparatur nagari kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh wali nagari

C. Batasan Masalah

Mengingat cukup luasnya permasalahan di atas dan juga karena keterbatasan tenaga, dana serta waktu saat penelitian, maka penelitian ini tidak mengungkap seluruh aspek yang telah dijabarkan tadi. Adapun batasan masalah yang diteliti adalah pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalahnya, yaitu “Apakah Terdapat Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar”. Secara lebih rinci rumusan masalah ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap motivasi kerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan konsep ilmu pengetahuan yang terkait dengan ilmu administrasi publik tentang Manajemen Sektor Publik, Administrasi Keuangan Publik, dan Pengelolaan Keuangan Daerah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak akademis, penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan mengenai upaya peningkatan kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari.

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 (MAP) di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Padang (UNP).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui Pengaruh kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja di mana nilai kontribusi yang didapatkan sebesar 0,315884 atau 31,58% artinya kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur nagari di Kabupaten Tanah Datar dan kompetensi perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan motivasi kerja aparatur nagari selanjutnya.
2. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,021316 atau 2,13% artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan motivasi kerja aparatur nagari untuk selanjutnya.
3. Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,199809 atau 19,98% artinya kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari dan kompetensi perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari untuk selanjutnya.

4. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari, dimana nilai kontribusi didapatkan 0,023721 atau 2,37% artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabuapten Tanah Datar
5. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,034596 atau 3,45% artinya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari dan motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi demi meningkatkan kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari untuk selanjutnya.
6. Terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari (Y) melalui motivasi kerja (X3) diperoleh kontribusi sebesar 0,046 atau sama dengan 4,6%. Artinya kompetensi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari.
7. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari (Y) melalui motivasi kerja (X3) diperoleh kontribusi sebesar 0,001 atau sama dengan 0,1%. Artinya hanya sedikit pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari melalui motivasi kerja.

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:

a. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar

Implikasi secara teoritis berdasarkan hasil penelitian yaitu bagaimana pemerintah nagari dapat meningkatkan motivasi kerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari melalui peningkatan kompetensi aparatur nagari yang ada di Kabupaten Tanah Datar.

b. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar

Implikasi secara teoritis berdasarkan hasil penelitian yaitu bagaimana pemerintah nagari dapat meningkatkan motivasi kerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari melalui peningkatan kenyamanan lingkungan kerja fisik aparatur nagari yang ada di Kabupaten Tanah Datar.

c. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar

Implikasi secara teoritis berdasarkan hasil penelitian yaitu bagaimana pemerintah nagari dapat meningkatkan kinerja aparatur nagari dalam

pengelolaan keuangan nagari melalui peningkatan kompetensi aparatur nagari yang ada di kabupaten Tanah Datar.

- d. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar

Implikasi secara teoritis berdasarkan hasil penelitian yaitu bagaimana pemerintah nagari dapat meningkatkan kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari melalui peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja fisik aparatur nagari yang ada di kabupaten Tanah Datar.

- e. Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar

Implikasi secara teoritis berdasarkan hasil penelitian yaitu bagaimana pemerintah nagari dapat meningkatkan kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari melalui peningkatan motivasi kerja aparatur nagari yang ada di kabupaten Tanah Datar.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan Uji hipotesis penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari, di harapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar serta Camat yang membina dan mengawasi pemerintah nagari dapat memperhatikan kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja aparatur nagari dengan serius hal dikarenakan bahwa secara teori maupun uji hipotesis kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dipengaruhi oleh kompetensi, dan motivasi kerja

aparatur nagari. Oleh karena itu salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar. diharapkan meningkatkan kompetensi aparatur nagari dengan dapat memberikan tambahan pelatihan secara teknis, melaksanakan FGD (*Forum Group Discussion*) di setiap nagari dalam satu kecamatan, meningkatkan keterampilan serta pengetahuan maupun pemahaman aparatur nagari mengelola keuangan nagari. Hal ini dikarenakan kinerja aparatur nagari yang baik dalam mengelola keuangan nagari seperti harus transparan, akuntabel, partisipatif serta disiplin anggaran tentu membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mumpuni oleh karena itu hal ini dapat menjadi faktor penting untuk tercapainya kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari.

Selain itu salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk lebih meningkatkan kineja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari adalah diharapkan pemerintah daerah kabupaten lebih memperhatikan lingkungan kerja aparatur nagari khususnya lingkungan kerja fisik aparatur nagari, supaya tidak adanya kendala dari kelengkapan sarana dan prasarana dalam pengelolan keuangan nagari.

C. Saran

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

1. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar hendaknya memperhatikan kompetensi aparatur nagari karena secara

teori maupun hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan terbukti dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari.

2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan generalisasi teori dengan menambah keikutsertaan aparatur nagari yang lebih banyak jumlahnya, serta dapat meneliti faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, latar belakang, iklim kerja, budaya kerja, stres kerja, teknologi informasi, pendidikan dan latihan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. yang belum peneliti teliti.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi dari Buku

- Ahmad, Tohardi. 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Arif, Muhammad. 2007. *Tata Cara Pengelolaan Keuangan Desa Dan Pengelolaan Kekayaan Desa*. Pekanbaru: ReD Post Press.
- Abdullah, Rozali. 2011. *Pelaksanaan Otonomi Luas dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bonner, SE and Sprinkle, GB. 2002. The effect of monetary incentive on effort & task performance: Theories, evidence and framework of research. *Accounting, Organization and Society*, 27 (4/5): 303-345.
- Garnida Agus dan Priansa Donni Juni 2013, *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Getut, Pramesti. 2016. *Statistika Lengkap secara Teori dan Aplikasi*. Jakarta: ElexMedia Komputindo.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Manullang M, 2007. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta, Cetakan Kelima Belas, Ghalia Indonesia
- Mahmudi. 2015. *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: Sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murtiono Yusuf,. 2016. *Modul Tata Kelola Keuangan Desa*. Yogyakarta: Infest.
- Nitisemito S, Alex. (2000). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Palan R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.