

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Gampong di Kabupaten Bireuen

Saifullah¹ dan Endang Syahrani²

¹Komisaris Utama, PT Multimedia Global Nusantara
email: azzam.melsa@ymail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh
email: esyahrani@yahoo.co.id

Article history

Received:
April 19, 2023
Accepted:
April 25, 2023
Published:
April 29, 2023

Page:
22 – 32

Keywords:
competency,
compensation,
training, performance



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRACT: This study aims to analyze the performance of village government officials who are suspected of influencing the aspects of apparatus competence, compensation received and the provision of training to apparatus. In connection with that, the research will analyze this, with research in 17 sub-districts in Bireuen Regency, with samples per village using a quantitative descriptive method, with an analysis of the influence of factors between factors with a path analysis model. The results of the study are known, 1) There is a correlation between the variables involved in the analysis of village apparatus performance, namely apparatus competence, compensation and training, 2) The results of the path analysis prove that apparatus competence, compensation and training factors contribute 75.6.3% to the performance of village apparatus. Partially, there is a direct and indirect effect of apparatus competency factor of 53.04%, while compensation has an effect of 14.05% and training on apparatus performance level of 8.60%.

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis kinerja aparatur gampong yang di duga ada pengaruh dari aspek kompetensi aparatur, kompensasi yang diterima dan adanya pemberian pelatihan kepada aparatur. Berkaitan dengan itu penelitian ini akan menganalisis hal tersebut, dengan studi di 17 kecamatan pada kabupaten Bireuen, dengan sampel per gampong menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan alat nalisis pengaruh antar faktor dengan model analisis jalur. Hasil penelitian diketahui, 1) Terdapat hubungan korelasional antar variabel yang dilibatkan dalam analisis kinerja paratur gampong, yakni kompetensi aparatur, kompensasi dan pelatihan, 2) Hasil analisis jalur, membuktikan faktor kompetensi aparatur, kompensasi dan pelatihan memberi kontribusi sebesar 75,6,3% terhadap kinerja aparatur gampong. Secara parsial terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor kompetensi aparatur sebesar 53,04%, sedangkan kompensasi berpengaruh sebesar 14,05% dan pelatihan terhadap tingkat kinerja aparatur sebesar 8,60%.

1. Pendahuluan

Provinsi Aceh merupakan kesatuan masyarakat hukum yang bersifat istimewa dan diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dan Kabupaten/kota yang berada di provinsi ini, adalah bagian dari daerah provinsi sebagai suatu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. Pemerintahan Aceh menyelenggarakan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Aceh dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Aceh (DPRA), sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing. Secara struktur pemerintahan di provinsi Aceh saat ini, interaksi secara langsung dengan masyarakat adalah Gampong, yang dipimpin oleh seorang Kepala Desa.

Penyelenggaraan pemerintahan gampong di Aceh merupakan pemerintahan yang legal dan memiliki pola administrasi tersendiri. Pengelolaan pemerintahan Gampong tersebut dijalankan oleh para perangkat Gampong. Pada penjelasan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan mengenai daerah yang diberikan kewenangan khusus seperti Provinsi Aceh, dalam hal yang berkaitan dengan pengaturan kebijakan yang berhubungan dengan desa selain memperhatikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh juga merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Tinggal bagaimana kepemimpinan dalam pemerintah gampong dapat mengelola sumber daya, khususnya sumber daya manusianya dalam menjalankan kebijakan dan program di gampong (desa).

Berbicara tentang pelaksanaan program dan kebijakan dalam pemerintah gampong, sepenuhnya akan tergantung pada pimpinan gampong yakni Kepala Desa atau disebut "Keuchik" dan aparaturnya memiliki kemampuan yang diukur dari kinerja aparatur dan kinerja pemerintah gampong.

Kinerja aparatur dan kinerja pemerintah gampong sebagai organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan pemerintah gampong (organisasi) tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan aparatur yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan/diprogramkan. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan kinerja aparatur sebagai pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi suatu keniscayaan pada aparatur atau pegawai sebagai kemampuan dasar melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya kompetensi dapat mengubah keadaan yang lebih baikm efektif-efisien, dalam memenuhi kebutuhan hidup, kebanggaan dan kepuasan kerja. Apalagi dengan perkembangan teknologi dan tata kerja baru, pegawai dipastikan berhadapan dengan hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya. <aka dengan dengan berbekal pengetahuan dan pengalaman akan cepat menyesuaikan sehingga terlihat bagaimana kinerjanya (Emmyah, 2009:9).

Aparatur atau pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya (Moehariono 2009:8). Karena menurut Wibowo (2016:271) bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi.

Disamping itu untuk mampu menciptakan aparatur gampong yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Rivai (2009:741) merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen SDM dalam system kerja organisasi. Hasibuan (2012:118), menjelaskan kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kinerja mereka. Kompensasi diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Bentuk dari kompensasi dapat berupa kompensasi finansial yakni gaji, tunjangan, komisi dan bonus. Non yang sifatnya non-finansial dengan mengikutsertakan pendidikan-pelatihan, penghargaan atas kinerja, dan lainnya. Hal ini diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mensupport untuk berprestasi, meningkatkan loyalitas, kesetiaan, untuk menjaga keadilan dan akhirnya juga meningkatkan kinerja.

Selanjutnya faktor yang tak kalah penting adalah pemberian kesempatan pegawai dalam pelatihan, yang tujuannya memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan (Suwatno dan Priansa, 2012:208). Jadi pada dasarnya pelatihan memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan organisasi. Dan pelatihan diperlukan, khususnya bagi pegawai baru, dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Juga karena adanya tuntutan baru sesuai dengan era-nya, sehingga pegawai berkontribusi besar pada kinerja organisasi (Asri Laksmi Riani, 2013:45).

Pelatihan yang telah dilakukan terhadap aparatur gampong selama ini di Kabupaten Bireuen sudah dilakukan beberapa bentuk pelatihan termasuk bimbingan teknis (Bimtek) diantaranya Bimtek entrepreneurship, Pelatihan edukasi satgas covid-19, Bimtek peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan untuk Keuchik, Bimtek peningkatan kapasitas aparatur pemerintah desa untuk Sekretaris Desa, *Training character building* ESQ untuk Keuchik dan "Tuhapeut" serta pelatihan Siskeudes untuk aparatur dan operator Gampong.

Amatan peneliti, belakangan ada fenomena negatif, ditemukan fakta bahwa kinerja aparatur Pemerintah Gampong di Kabupaten Bireuen menurun, disebabkan beberapa hal, antara lain (1) Aparatur Pemerintah Gampong tidak melakukan diskusi dengan rekan kerja sehingga timbul kesalahan dalam melaksanakan tugas dan kerap kali membuat kesalahan dalam membuat laporan akibat kurang teliti dalam mengerjakan laporan, sehingga sering dikoreksi oleh Pemerintah Kabupaten Bireuen, (2) Kompetensi yang dimiliki oleh Aparatur Pemerintah Gampong belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi ataupun keahlian yang dibutuhkan dalam menangani dan mencari solusi yang timbul dan ataupun program yang dilaksanakan di gampong.

Kelemahan dalam aspek kompetensi, umumnya terjadi karena: a) kurangnya pengetahuan teknologi informasi dalam mengakses informasi dan menyampaikan informasi kepada sesama aparatur dan masyarakat, b). masih rendahnya pendidikan aparatur gampong untuk bisa memahami peraturan dan regulasi yang ada, termasuk dalam memecahkan masalah yang timbul di masyarakat, c). masih kurangnya pelatihan yang diberikan, atau juga pelatihan yang di ikuti tidak mengenai pada kebutuhan pekerjaan secara tepat. Permasalahan yang sering terjadi saat ini di gampong mengenai akuntabilitas dana gampong ialah minimnya pengetahuan yang dimiliki aparatur gampong.

Pengelolaan keuangan desa, saat ini hal penting agar mampu dalam menyusun laporan keuangan. Sebagaimana dinyatakan oleh Setyoko (2011) bahwa perangkat desa (gampong) yang tidak memiliki pemahaman akuntansi akan mengalami kesulitan dalam menyusun laporan keuangan. Perwujudan pencapaian akuntabilitas salah satunya adalah pelaporan pertanggungjawaban keuangan yang sesuai standar. Hal ini, sering dijumpai permasalahan di desa (gampong), karena ada kaitan dengan penerapan akuntansi.

Berdasarkan permasalahan di atas maka wajar dan masih dirasa urgen untuk melakukan penelitian tentang hal kinerja aparatur gampong dikaitkan dengan Kompetensi aparatur, Kompensasi dan pemberian pelatihan.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian menerapkan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis analisis asosiatif. Metode kuantitatif dikenal sebagai cara mengasilkan ukuran yang objektif karena dengan pendekatan analisis statistic. Dengan mengambil sampel secukupnya, dan pengumpulan data melalui instrumen kuesioner, akan dilakukan uji hipotesis yang dimunculkan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023:54). Sedangkan jenis asosiatif dimaksudkan agar diketahui dan sekaligus mengukur pengaruh (hubungan) antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2012:11).

Pengukuran pengaruh tersebut, dilakukan dengan *Path Analysis*. yakni Teknik menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada multivariat baik secara langsung dan tidak langsung (Rutherford, 1993 dalam Marwan, dkk, 2019).

Adapun variabel bebas atau eksogen terdiri atas 3 (tiga) variabel yakni Kompetensi aparatur, kompensasi dan pelatihan. Sedangkan variabel terikatnya atau endogen adalah kinerja Aparatur Pemerintah Gampong. Dengan konsep variabel dan dimensi/indikatornya dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Dimensinya

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi: Karakteristik dasar individu sebagai bentuk kemampuan yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Sumber: Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Motif 4. Sikap
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi: Imbalan jasa baik berbetuk finansial dan non finansial dari hasil kerja pegawai. Sumber; Hasibuan (2017:119)	1. Kompensasi finansial langsung 2. Kompensasi tidak langsung (<i>fringe benefit</i>)

Pelatihan (X ₃)	Pelatihan: Pemberian pendidikan keterampilan yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana seseorang mendapat pengetahuan teknis dan praktis untuk tujuan terbatas. Sumber: Mangkunegara (2010:49)	1.Instruktur 2.Peserta 3.Materi 4.Metode 5.Tujuan Pelatihan
Kinerja Aparatur (Y)	Kinerja: Hasil dan prestasi kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang melekat. Sumber: Mangkunegara (2011:67)	1.Hard Skill a.Kuantitas b.Kualitas c.Inisiatif 2.Soft Skill a.Beban kerja b.Ketepatan waktu c.Kehadiran d.Kemampuan bekerja sama

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Pemerintah Gampong di Kabupaten Bireuen yang berjumlah 6.090 orang, yang terdiri dari 17 Kecamatan dengan jumlah 609 gampong. Sampel diambil dengan konsep Slovin, asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 10% diperoleh sejumlah 120 sampel, yang dinyatakan berikut ini:

Tabel 2. Diskripsi Sebaran Populasi dan sampel Penelitian

No	Kecamatan	Jumlah Gampong	Sampel Gampong	Sampel Aparatur
1	Gandapura	40	3	6
2	Jangka	46	4	12
3	Jeumpa	42	3	9
4	Jeunieb	43	3	9
5	Juli	36	3	9
6	Kota Juang	23	2	4
7	Kuala	20	2	4
8	Kuta Blang	41	3	9
9	Makmur	27	2	4
10	Pandrah	19	2	4
11	Peudada	52	4	12
12	Peulimbang	22	2	4
13	Peusangan	69	4	12
14	Peusangan Selatan	21	2	4
15	Peusangan Siblah Krueng	21	2	4
16	Samalanga	46	4	8
17	Simpang Mamplam	41	3	6
TOTAL		609	48	120

c. Alat Analisis

Dalam kajian analisis masalah digunakan *Path Analysis*, dengan alasan ketiga faktor atau variabel eksogen yang terkait saling berhubungan korelasional yakni kompetensi aparatur gampong, kompensasi dan pelatihan. Sehingga dengan model analisis jalur dapat mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui koefisien korelasi dan koefisien jalur (Marwan, dkk, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Dalam pengumpulan data digunakan instrument berupa kuesioner tertutup. Alternatif jawaban dan skor yang diberikan adalah: Sangat tidak setuju (1), Tidak setuju (2), Kurang setuju (3), Setuju (4) dan Sangat setuju (5) sehingga data memiliki skala ordinal, dan untuk keperluan analisis dilakukan transformasi skala lebih tinggi yakni interval dengan metode successive interval.

Agar data yang dikumpulkan valid atau akurat, maka dilakukan uji validitas instrument dengan mengandalkan nilai korelasi antar item terhadap totalnya berdasarkan rumusan korelasi Spearmann (Rs).

Berdasarkan uji, dari kuesioner yang dikembangkan diperoleh hasil bahwa terdapat 7 item variabel Kompetensi aparatur dinyatakan valid dengan rata-rata nilai $R_s = 0,79$. Terdapat 7 item variabel kompensasi, dinyatakan valid dengan rata-rata nilai $R_s = 0,55$. Terdapat 6 item variabel pelatihan yang valid dengan rata-rata nilai $R_s = 0,80$ serta 7 item variabel kinerja aparatur dinyatakan valid dengan rata-rata nilai $R_s = 0,74$.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas menurut Marwan, dkk, (2023:165) mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian. Untuk mengukurnya digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliable, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi	0,913	7	Reliabilitas Tinggi
Kompensasi	0,684	7	Reliabilitas Sedang
Pelatihan	0,799	6	Reliabilitas Tinggi
Kinerja	0,895	7	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

3). Analisis Deskriptif

Berikut dideskripsikan hasil tanggapan atau penilaian guru terhadap variabel yang diteliti, yakni:

Tabel 4. Deskripsi Skor tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Variabel					Skor Penelitian	Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS		
- Kompetensi (7 item)	0 0,00	9 1,07	70 8,33	520 61,90	241 28,69	3513	83,64%
- Kompensasi (7 item)	0 0,00	20 2,38	107 12,74	536 63,81	177 21,07		
- Pelatihan (6 item)	0 0,00	3 0,42	88 12,22	311 43,19	318 44,17	3104	86,22%
- Kinerja (7 item)	0 0,00	7 0,83	67 7,98	591 70,36	175 20,83		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah dengan SPSS)

Catatan: SS = sangat setuju, S=setuju, hingga STS = sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Umumnya aparatur gampong di kecamatan dan kabupaten Bireuen telah memiliki kompetensi baik, terdapat 28,69% kategori sangat baik, dan 61,90% kategori baik, namun masih terdapat 8,33% yang kurang. Sehingga perlu dibina lebih serius oleh para Camat di lingkungannya. Secara umum tingkat kompetensi aparatur mencapai 83,64%, hal ini membandingkan hasil skor penilaian dari penelitian yakni 3513 dengan hasil skor maksimal yakni $5 \times 120 \text{ responden} \times 7 \text{ item pernyataan} = 4200$. Maka tingkat kompetensi = $(3513/4200) \times 100\% = 83,64\%$.
2. Sementara itu, dari aspek kompensasi yang diharapkan oleh aparatur juga secara umum sudah baik, yakni terdapat 21,07% menyatakan sangat baik, dan 63,81% menyatakan baik. Dan hal ini akan mendukung kinerja aparatur. Tingkat pencapaian kompensasi baik secara finansial langsung ataupun kompensasi tidak langsung, mencapai 80,71%. hal ini diperoleh dengan membandingkan hasil skor penilaian dari penelitian variabel ini yakni 3390 dengan hasil skor maksimal yakni $5 \times 120 \text{ responden} \times 7 \text{ item pernyataan} = 4200$. Maka tingkat kompensasi = $(3390/4200) \times 100\% = 80,71\%$.
3. Sedangkan, dari aspek adanya pemberian pelatihan juga dirasa aparatur sudah baik dan mendukung kemampuan hard skill maupun soft skill aparatur dalam menguasai pekerjaan. Menurut aparatur, 44,17% menyatakan sangat baik pelatihan yang diberikan, dan 43,19% menyatakan baik. Namun terdapat juga sejumlah 12,22% menyatakan kurang. Secara umum, tingkat pencapaian pelatihan yang

di ikuti aparatur gampong selama ini memberi kontribusi pada pekerjaan sebesar 86,22%. Hal ini diperoleh dengan membandingkan hasil skor penilaian dari penelitian variabel ini yakni 3104 dengan hasil skor maksimal yakni $5 \times 120 \text{ responden} \times 6 \text{ item pernyataan} = 3600$. Maka tingkat pencapaian pelatihan = $(3104/3600) \times 100\% = 86,22\%$.

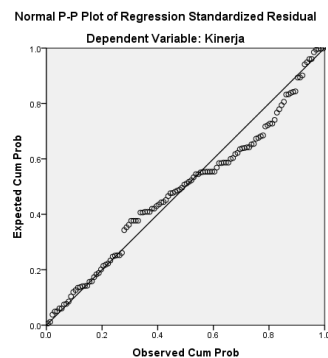
- a) Penelitian ini juga mengukur kinerja secara deskriptif menyatakan, bahwa 20,83% kinerja aparatur masuk kategori sangat baik, dan 70,36% kategori baik. Hanya 7,98% dengan kategori kurang. Secara umum tingkat kinerja aparatur mencapai 82,24% dari harapan optimal.

4). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Jalur

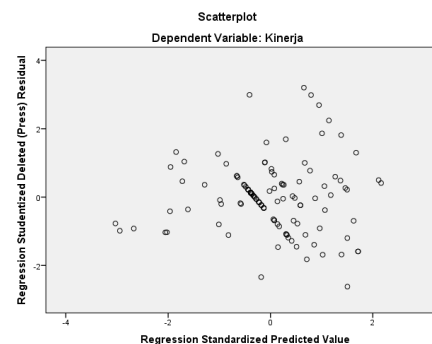
a). Uji Normalitas

Sehubungan metode analisis dengan menggunakan statistik parametrik yakni analisis model jalur, maka perlu dipenuhi asumsi normalitas data dalam model, diantaranya dapat dilakukan secara grafis. Dengan memperhatikan sebaran data dalam grafik kurva normal, dan dipastikan tidak mengikuti arah garis diagonal, yang maknanya variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2003). Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1.

Hasil Pengujian Normalitas sesuai gambar 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1 Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

b). Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Untuk mengeceknya dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

c). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Kompetensi	.639	11.115	.000	.636	1.573
Kompensasi	.227	4.061	.000	.671	1.490
Pelatihan	.142	2.459	.015	.630	1.588

a. Dependent Variable: Pengelolaan dana desa

Dari tabel 5, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

5). Uji Model

a). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 120 aparatur gampong (desa) di 17 kecamatan di Kabupaten Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Karena data angket dalam skala ordinal, maka terlebih dahulu ditransformasi dalam skala interval dengan metode successive interval. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja (Y) dengan model jalur variable ini dinyatakan dengan persamaan: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1962.432	3	654.144	120.125	.000 ^b
	Residual	631.680	116	5.446		
	Total	2594.111	119			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $F=120,125$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 120 orang ($N=120$) pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,01. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel yang diduga dan terkait dengan model analisis yang diteliti dapat diterima.

b). Hasil Uji Hipotesis Penelitian secara Parsial

Uji parsial atau masing-masing variabel harus didukung oleh statistik yang menyatakan besaran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1 , X_2 , X_3) yang hasilnya disajikan dalam tabel 7 dan koefisien jalur antara variabel eksogen terhadap endogen, dihasilkan dalam tabel 8.

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Kompetensi	Kompensasi	Pelatihan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.501**	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
Kompensasi	Pearson Correlation	.501**	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 8. Taksiran nilai Koefisien jalur dalam model dan Pengujiannya

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	.023	1.437		.016	.987
	Kompetensi	.604	.054	.639	11.115	.000
	Kompensasi	.294	.072	.227	4.061	.000
	Pelatihan	.155	.063	.142	2.459	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 terdapat hubungan antar variabel eksogen (Kompetensi, Kompensasi dan pelatihan). Dan berdasarkan tabel 8 diketahui nilai koefisien jalurnya ($\rho_{yx1}=0,639$, $\rho_{yx2}=0,227$ dan $\rho_{yx3}=0,142$) yang dapat dirangkum untuk dilakukan pengujian statistiknya berikut;

Tabel 9. Rangkuman Hasil Hitung Koefisien Korelasi, koefisien jalur, t-hitung dan t-tabel

No	Koef. Korelasi	Sig. Uji	Koef. Jalur	t-hitung	t-tabel	Keterangan
1	$r_{11} = 0,501$	0,000	0,639	11,115	1,98	Signifikan
2	$r_{13} = 0,545$	0,000	0,227	4,061	1,98	Signifikan
3	$r_{23} = 0,507$	0,000	0,142	2,459	1,98	Signifikan

Sumber : Berdasarkan Tabel 7 dan 8 serta t-tabel

Berikut dijabarkan hasil uji hipotesis penelitian, berdasarkan hasil analisis data diatas.

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja aparatur

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 11,115. Dan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien jalur variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur gampong pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja aparatur

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur

Demikian pula dengan variable kompensasi dengan hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 4,061 yang lebih besar dari t_{tabel} , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien jalur variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$.

Hipotesis 3

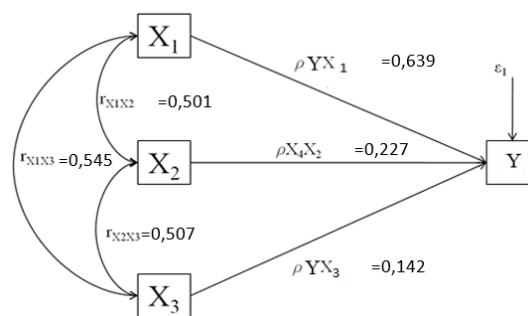
Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja aparatur

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur

Juga pada variabel pelatihan dengan hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,459 yang lebih besar dari t_{tabel} , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien jalur variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur gampong pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$.

b. Pembahasan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi antar variabel dan koefisien jalur antara variabel eksogen terhadap variabel dependent sehingga model struktural yang dianalisis diperoleh sebagaimana gambar 3.



Gambar 3 Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

Y = Kinerja aparatur, X₁ = Kompetensi, X₂ = Kompensasi, X₃ = Pelatihan

1). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan model struktural analisis jalur yang digunakan dalam pendekatan solusi masalah ini, maka terdapat yang sifatnya pengaru langsung dan pengaru tidak langsung akibat adanya hubungan kausal antara variabel eksogen (independent).

Besar Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung faktor kompetensi (X_1) terhadap kinerja aparatur (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,639$). Dengan menghitung determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,639)^2 \times 100\% = 40,83\%$.

Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung kompetensi aparatur (X_1) terhadap kinerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni kompensasi dan pelatihan, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh Kompetensi (X_1) melalui kompensasi (X_2) terhadap Kinerja aparatur gampong (Y), adalah $= (0,639)(0,501)(0,227) \times 100\% = 7,27\%$
- Pengaruh Kompetensi (X_1) melalui pemberian pelatihan (X_3) terhadap Kinerja aparatur (Y), adalah $= (0,639)(0,545)(0,142) \times 100\% = 4,94\%$.

Pengaruh Total Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja aparatur (Y)

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kompetensi aparatur (X_1) terhadap Kinerjanya bekerja pada desa di kecamatan pada Kabupaten Bireuen (Y), melalui variabel kompensasi yang sesuai dan adanya pelatihan kemampuan kerja, yakni: $40,83\% + 7,27\% + 4,94\%$, diperoleh sebesar $53,04\%$.

2). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja aparatur*Besar Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung Kompensasi (X_2) terhadap kinerja aparatur (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,227$). Dengan menghitung determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,227)^2 \times 100\% = 5,15\%$.

Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung Kompensasi (X_2) terhadap kinerja aparatur (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni kompetensi aparatur dan pemberian pelatihan, dinyatakan berikut:

- Pengaruh Kompensasi (X_2) melalui kompetensi aparatur (X_1) terhadap Kinerja aparatur (Y), adalah $= (0,227)(0,501)(0,639) \times 100\% = 7,27\%$
- Pengaruh Kompensasi (X_2) melalui pemberian pelatihan (X_3) terhadap Kinerja aparatur (Y), adalah $= (0,227)(0,507)(0,142) \times 100\% = 1,63\%$.

Pengaruh Total Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja aparatur (Y)

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompensasi yang diterima aparatur gampong di desa pada kecamatan di kabupaten Bireuen (X_2) terhadap Kinerja aparatur (Y), melalui variabel kompetensi aparatur dan pemberian pelatihan, yakni: $5,15\% + 7,27\% + 1,63\%$ diperoleh sebesar $14,05\%$.

3). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja aparatur*Besar Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung pemberian pelatihan (X_3) terhadap kinerja aparatur gampong (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,142$). Dengan menghitung determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,142)^2 \times 100\% = 2,07\%$.

Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung pemberian pelatihan (X_3) terhadap kinerja aparatur (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni kompetensi dan kompensasi, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh Pelatihan (X_3) melalui kompetensi (X_1) terhadap Kinerja aparatur (Y), adalah $= (0,142)(0,545)(0,639) \times 100\% = 4,94\%$
- Pengaruh Pelatihan (X_3) melalui kompensasi (X_2) terhadap Kinerja aparatur (Y), adalah $= (0,142)(0,507)(0,227) \times 100\% = 1,63\%$.

Pengaruh Total Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja aparatur (Y)

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total program pemberian pelatihan (X_3) terhadap Kinerja aparatur gampong desa di kecamatan pada Kabupaten Bireuen (Y), melalui variabel kompetensi dan kompensasi, yakni: $2,07\% + 4,94\% + 1,63\%$, diperoleh sebesar $8,60\%$.

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,639X_1 + 0,227X_2 + 0,142 X_3$$

(Y= Kinerja aparatur, X₁ = Kompetensi, X₂ = Kompensasi, X₃ = Pelatihan)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel kompetensi (X₁) cukup besar bernilai positif (0,639) artinya apabila adanya kenaikan dalam hal kompetensi aparatur baik pengetahuan, keterampilan, motif dan sikap pribadi yang baik akan meningkatkan kinerjanya dengan rata-rata kenaikan 0,639 satuan. Dengan kenaikan 10% kompetensi aparatur akan diiringi kenaikan kinerja sebesar 6,39.

Untuk variabel Kompensasi (X₂) juga bernilai positif (0,227) dan signifikan mendukung kinerja aparatur baik bersifat kompensasi finansial langsung ataupun tidak langsung. Dengan diberikan peningkatan 10% kompensasi pada aparatur akan meningkatkan kinerjanya sebesar 2,27%.

Koefisien jalur program pemberian pelatihan juga berpengaruh positif terhadap kinerja dengan marginalnya 0,142. Artinya dengan adanya kenaikan pemberian pelatihan 10% dari yang ada akan turut mendukung kenaikan kinerja sebesar 1,42%.

Untuk meninjau keeratan hubungan antar variabel yang telah terbukti berpengaruh dan besarnya kontribusi semua variabel eksogen (variabel kompetensi, kompensasi dan pelatihan) tersebut terhadap Kinerja aparatur gampong di kecamatan pada Kabupaten Bireuen secara statistik dibuktikan dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam model regresi.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) tinggi. Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	0.870	0.756	0.750	2.333562

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah dengan SPSS).

Hasil analisis koefisien korelasi antara kompetensi, kompensasi dan pelatihan terhadap Kinerja aparatur diperoleh R sebesar 0,870 menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti, memiliki keeratan tingkat hubungan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,870.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,756 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompetensi, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sebesar 75,6%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 24,4%. Faktor ini, diantaranya Budaya kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, fasilitas kerja, dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut ini:

- Dalam analisis deskriptif menunjukkan umumnya aparatur gampong telah memiliki kompetensi baik, dengan tingkat kompetensi mencapai 83,64%, sedangkan dari aspek kompensasi yang diharapkan oleh aparatur juga secara umum sudah baik, baik secara finansial langsung ataupun kompensasi tidak langsung, mencapai 80,71%. Dari faktor pemberian pelatihan juga dirasa aparatur sudah baik dan mendukung kemampuan hardskill maupun softskill. Kontribusi pelatihan yang diikuti aparatur dalam menguasai pekerjaan mencapai 86,22%. Penelitian ini juga mengukur kinerja secara deskriptif menyatakan, bahwa 20,83% kinerja aparatur masuk kategori sangat baik, dan 70,36% kategori baik, hanya 7,98% dengan kategori kurang. Secara umum tingkat kinerja aparatur mencapai 82,24% dari harapan optimal.
- Secara uji hipotesis dengan hasil analisis model jalur, membuktikan faktor kompetensi aparatur, kompensasi dan pelatihan memberi kontribusi sebesar 75,6,3% terhadap kinerja aparatur gampong.

- c. Secara parsial terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor kompetensi aparatur sebesar 53,04%, sedangkan kompensasi berpengaruh sebesar 14,05% dan pelatihan terhadap tingkat kinerja aparatur sebesar 8,60%.

Daftar Pustaka

- Asri Laksmi Riani (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha. Ilmu. Yogyakarta
- Emmyah (2009). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro energy tbk”, *jurnal Telaah Bisnis*, 16(2), Desember 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Prabu (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Moehariono (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency. Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso Singgih (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setyoko Israwan .p. (2011). Akuntabilitas Administrasi Keuangan Program Alokasi Dana Desa, *Tesis*, Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Jendral Sudirman. Purwokerto.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada