

## Analisis Kinerja Aparatur Gampong dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi pada Gampong di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)

Iskandar<sup>1</sup> & Endang Syahrhani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Staf TU SMA Negeri 2 Peusangan Kabupaten Bireuen - Aceh  
\*email: bironet52@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen S2 Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh  
\*email: esyahrhani@yahoo.co.id

### Article history

Received:  
October 5, 2024  
Accepted:  
December 7, 2024  
Published:  
December 10, 2024

Page:  
8 – 14

**Keywords:**  
Apparatus Performance,  
Compensation,  
Competence, Motivation



© 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:** *The performance of village apparatus is questioned. This is natural, because they are increasingly required to be professional in facing the era of regional autonomy and transparency. The development of village progress is expected to lead to village independence, to achieve a decent living for village communities, and in turn not to continue to intend to migrate to the city. Therefore, this study aims to review the factors that cause the performance of village apparatus, especially in managing village funds. With a case study in a village in Kuta Blang District, Bireuen Regency. The study was limited to compensation, competence and motivation factors. An associative method was applied with a quantitative approach. The sample in this study was 180 village apparatus in managing village funds. The results are known, 1) The performance of the performance of village apparatus in Village Fund Management, each has an influence from the compensation aspect of 40.02%, the competence aspect of 39.41% and the work motivation aspect of 31.57%. 2) Simultaneously, compensation, competence and motivation have an effect on the performance of village apparatus in Village Fund Management in Kuta Blang District, Bireuen Regency by 50.8%.*

**ABSTRAK:** Permasalahan kinerja aparat gampong (desa) dipertanyakan. Hal ini wajar, karena makin dituntut profesional menghadapi era otonomi daerah dan transparansi. Perkembangan kemajuan desa diharapkan dapat menuju kemandirian desa, untuk mencapai penghidupan layak masyarakat desa, dan pada gilirannya tidak terus berniat migrasi ke kota. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan meninjau faktor yang menyebabkan kinerja aparat gampong, khususnya dalam pengelolaan dana desa. Studi kasus di gampong kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen. Penelitian dibatasi pada faktor kompensasi, kompetensi dan motivasi. Diterapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 180 orang aparat gampong dalam pengelolaan dana desa. Hasilnya diketahui, 1) Kinerja kinerja aparat Gampong dalam Pengelolaan Dana Desa, masing-masing ada pengaruhnya dari aspek kompensasi sebesar 40,02%, aspek kompetensi sebesar 39,41% dan aspek motivasi kerja sebesar 31,57%. 2) Secara simultan kompensasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparat Gampong dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen sebesar 50,8%. Kinerja aparat, Kompensasi, Kompetensi, Motivasi

### 1. Pendahuluan

Perangkat desa adalah pembantu kepala desa dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat desa. Dengan demikian sangat dibutuhkan perangkat desa yang memiliki kinerja serta motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kinerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sangat diharapkan (Mangkunegara, 2015).

Banyak aspek yang menyebabkan kinerja pegawai berkualitas sehingga menghasilkan kerja yang baik sesuai aturan (SOP), sesuai arahan pemimpin dan target yang ditetapkan. Selain kepemimpinan, juga yang sering bermasalah adalah aspek kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja.

Penerapan azas keadilan pada sistem kompensasi yang baik mampu menjamin kepuasan para pegawai, sehingga timbul sikap dan perilaku positif pekerja yang akan meningkatkan produktifitas kerjanya dan organisasi. Apalagi pekerjaan pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan Desa.

Wibowo (2016) menyatakan, kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan Nawawi (2015) menyatakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi atau institusi pemerintah, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi (Rizqi M. & Kamaruddin K. (2024).

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerjan dan pengabdianya, baik berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan (Rizkan A. & Azhari A., 2022).

Disamping itu, dengan kemajuan desa, ditunjang teknologi diperlukan professional aparaturnya, yang memiliki kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Seperti yang dikatakan Moehiono (2014), Sudarmanto (2019) dan Musfah (2017) bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan setandar kerja yang telah ditetapkan.

Tidak hanya kompensasi dan kompetensi, ada aspek yang turut berdampak dengan kinerja seorang pegawai, ialah motivasi dalam kerja. Mangkunegara (2015) memaparkan bahwa motivasi merupakan keadaan yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki mental serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya, hal tersebutlah yang menjadi motivasi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan kinerjanya terus menerus. Dan Rivai (2019) menyatakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Kebutuhan dalam hidup pegawai tersebut yang selanjutnya menjadikan pegawai lebih semangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya juga bertanggung jawab pada keluarganya, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut karena adanya motivasi atau dorongan dalam dirinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu pertama teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, kedua teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Berkaitan dengan motivasi bekerja perangkat desa yang termasuk unsur pelayanan public. Francois (2015) menyatakan bahwa para pekerja di sektor pelayanan publik mengesampingkan gaji atau pendapatan sebagai motivasi mereka. Sementara Pery dan Wise (2017) mengidentifikasi motivasi yang seharusnya dimiliki oleh pekerja pelayanan sektor publik. Jenis motivasi yang harus dimiliki adalah sikap rasional, berlandaskan nilai, norma dan motivasi efektif. Penelitian Damayanti, Konadi, Mirja (2024) membuktikan motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja selain faktor gaya kepemimpinan. Juga penelitian Novita & Kamaruddin (2022) yang membuktikan terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung motivasi kerja, melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di beberapa Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen, masih ditemukannya Kepala Desa (Keuchik) melakukan kesalahan yang secara langsung berdampak ketidakpuasan pegawai dan kompensasi diterima aparat perangkat gampong yang tidak sesuai perundang-undangan yang diharapkan oleh pegawai. Serta tujuan dan kemampuan yang tidak sesuai dengan organisasi

pemerintah desa. Seperti dalam rangka mengatasi permasalahan yang sangat mendesak, dengan mengutamakan prioritas penanganan pada bidang yang paling mendasar dan menyentuh kepentingan dan kesejahteraan rakyat yang paling bawah, yaitu meliputi pertanian, kesehatan dan pendidikan.

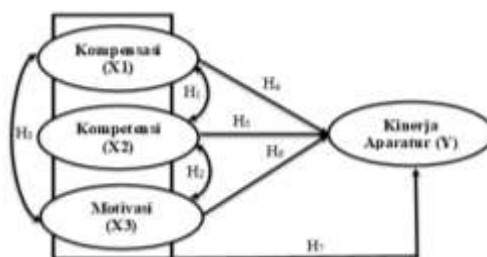
Fenomena yang ada di pemerintah Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen setelah peneliti melakukan wawancara dengan Keuchik di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen berkaitan dengan kompetensi kerja, bahwa masih ada aparatur gampong yang belum menguasai tupoksinya sebagai aparatur gampong. Masih ada aparatur gampong yang belum menguasai sistem teknologi informasi dengan baik. Padahal sekarang ini sistem administrasi maupun pelayanan hampir semuanya menggunakan teknologi informasi. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa aparatur gampong yang memiliki tingkat pendidikan di jenjang SMA dan beberapa dari aparatur desa tersebut merupakan lulusan kejar paket. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh aparatur desa sebagaimana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berkaitan dengan hal diatas, penelitian ini masih relevan dikaji dan dianalisis. Yaitu faktor menyebabkan kinerja aparatur gampong (desa), yang dibatasi pada aspek kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja aparatur.

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa studi kasus pada aparatur gampong kecamatan Kuta Blang kabupaten Bireuen. Dengan menggunakan penelitian asosiatif secara kuantitatif. Pengumpulan menggunakan angket dengan skala likert-5. Yang kemudian dilakukan transformasi data ke dalam skala interval dengan metode successive interval. Dengan variabel sebagaimana dideskripsikan dalam model struktural berikut:



Gambar 1. Variabel dan Model Desain penelitian

Variabel penelitian, didefinisikan berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi	Dimensi
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2017)	Kompensasi langsung Kompensasi tidak langsung
Kompetensi adalah kemampuan atau kewenangan pegawai dalam melaksanakan tugas profesinya (Usman, 2015)	Watak, Motif, Konsep diri Pengetahuan, Keterampilan
Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2015)	Kebutuhan untuk berprestasi Kebutuhan memperluas pergaulan Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015)	Hard Skill Soft Skill

### Metode Analisa Data

Alat analisis menggunakan statistik inferensial berdasarkan model struktural dengan pendekatan analisis jalur sebagai alternatif dalam menjawab permasalahan, disebabkan antar variabel bebas atau eksogen terdapat hubungan kausalitas (Marwan et al., 2023).

### Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menggunakan statistik inferensial melalui analisis jalur, mensyaratkan data berdistribusi normal dan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosidastitas dan multikolinieritas.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Hasil Penelitian

##### 1). Karakteristik Responden

Objek penelitian adalah sampel sejumlah 180 dari 328 aparatur gampong di kecamatan Kuta Blang, sebagai responden, dan karakteristik responden dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Aparatur (responden) Gampong Kecamatan Kuta Blang Kab. Bireuen

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	159	88,3
	Perempuan	21	11,7
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	19	10,5
	Menikah	136	75,5
	Janda / Duda	25	14
Usia	20-30 Tahun	17	9,4
	31-40 Tahun	71	39,4
	41-50 Tahun	61	33,8
	> 50 Tahun	31	17,2
Pendidikan	SMA	147	81,6
	Diploma	12	6,6
	Sarjana (S1)	21	11,6
Jumlah Responden		180	100%

##### 2). Hasil Analisis Deskriptif

Dalam analisis secara deskriptif bertujuan memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, diperoleh informasi berikut ini.

Tabel 3. Persepsi Penilaian Aparatur Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(S)	(SS)	(SSS)
Kompensasi	-	26	667	457	118
Jumlah Skor Penelitian = 5048					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 7 butir kuisioner x 180 responden = 6300					
Persentase Pencapaian Kompensasi = 80,12%					
Kompetensi	-	75	952	656	127
Jumlah Skor Penelitian Kompetensi = 7240					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisioner x 180 responden = 9000					
Persentase Pencapaian = 80,44%					
Motivasi	-	58	905	413	84
Jumlah Skor Penelitian = 5840					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 8 butir kuisioner x 180 responden = 7200					
Persentase Pencapaian Motivasi = 81,11%					
Kinerja Aparatur	-	72	1093	385	90
Jumlah Skor Penelitian = 6550					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 9 butir kuisioner x 180 responden = 8100					
Persentase Pencapaian Kinerja Aparatur = 80,98%					

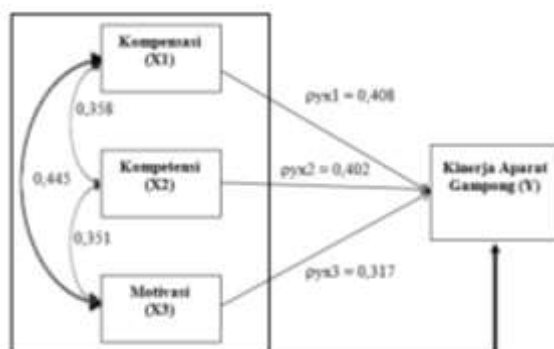
Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kompensasi menurut persepsi aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,12% hal ini masuk kategori baik.

- Variabel kompetensi menurut persepsi aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen, sudah baik, mencapai 80,44%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel motivasi menurut aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen diketahui pencapaiannya sebesar 81,11%, hal ini dianggap baik.
- Variabel kinerja aparatur menurut persepsi aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen, pencapaiannya 80,98%, hal ini dianggap baik.

### 3). Hasil Analisis Jalur

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 2. Hasil koefisien Jalur Penelitian

Hasil uji signifikansi model jalur, secara statistik semua variabel eksogen yakni kompensasi, kompetensi dan motivasi, terbukti signifikans ada taraf uji 5%, sebagaimana ditunjukkan hasil uji berikut (tabel 4).

Tabel 4. Taksiran Koefisien Jalur dan Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.297	2.599		7.425	.000
Kompensasi	.193	.068	.408	3.827	.000
Kompetensi	.146	.055	.402	3.662	.000
Motivasi	.116	.041	.317	2.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur

#### b. Pembahasan

Berdasarkan analisis jalue (model struktur), maka dapat dihitung pengaruh masing-masing variabel eksogen, yakni:

##### 1). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur

Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja aparatur, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,408$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,408)^2 \times 100\% = 16,64\%$  Besarnya pengaruh tidak langsung Kompensasi, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompetensi dan motivasi dinyatakan:

Pengaruh Kompensasi melalui kompetensi sebesar  $(0,408)(0,358)(0,402) \times 100\% = 11,68\%$ .

Pengaruh Kompensasi melalui motivasi sebesar  $(0,408)(0,445)(0,317) \times 100\% = 11,7\%$

Maka besar pengaruh langsung dan tidak langsung, atau pengaruh total Kompensasi terhadap kinerja aparatur, yakni :  $16,64\% + 11,68\% + 11,7\%$  sebesar  $40,02\%$

## 2). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur

Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja aparatur, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,402$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,402)^2 \times 100\% = 16,16\%$

Besarnya pengaruh tak langsung kompetensi terhadap kinerja aparatur, karena adanya hubungan kausal dengan variabel Kompensasi dan motivasi dinyatakan:

Pengaruh kompetensi melalui Kompensasi sebesar  $(0,402)(0,351)(0,408) \times 100\% = 11,61\%$

Pengaruh kompetensi melalui motivasi sebesar  $(0,402)(0,445)(0,317) \times 100\% = 11,64\%$

Maka besarnya pengaruh total kompetensi terhadap kinerja aparatur sebesar  $16,16\% + 11,61\% + 11,64\%$  sebesar  $39,41\%$ .

## 3). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur

Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja aparatur, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,317$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,317)^2 \times 100\% = 10,04\%$ .

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi karena adanya hubungan motivasi dengan variabel Kompensasi dan kompetensi dinyatakan:

Pengaruh motivasi melalui Kompensasi sebesar  $(0,317)(0,351)(0,408) \times 100\% = 10,76\%$ .

Pengaruh motivasi melalui kompetensi sebesar  $(0,317)(0,358)(0,402) \times 100\% = 10,77\%$ .

Maka pengaruh total motivasi terhadap kinerja aparatur yakni:  $10,04\% + 10,76\% + 10,77\% = 31,57\%$ .

## 4). Analisis Persamaan dalam Model Jalur

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

$$Y = 0,408 X_1 + 0,402 X_2 + 0,317 X_3 + e$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel kompensasi bernilai positif ( $0,408$ ) artinya apabila aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen menerima kompensasi dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari maka akan dapat mendukung kinerja aparatur.
- Variabel kompetensi bernilai positif ( $0,402$ ) artinya apabila aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugasnya maka akan menaikkan kinerja aparatur.
- Variabel motivasi (juga berpengaruh positif). Maka jika aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen memiliki motivasi kerja yang baik maka akan dapat mendukung kinerja aparatur secara signifikan.

Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mengungkap hubungan secara simultan diperoleh berikut ini:

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.729 <sup>a</sup>	.508	.093	2.176	1.769

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kompetensi

Nilai koefisien determinasi sebesar  $0,508$  menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen sebesar  $50,8\%$ . Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar  $49,2\%$ .

Adinugraha et al., (2021), dan Juheti & Sulaeman (2021) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan berbagai aspek yang berdampak pada kinerja pegawai meliputi, kompetensi kerja. Kompetensi pegawai dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai suatu kinerja.

Kemudian, dengan adanya motivasi pada bawahan atau pegawai maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi, yang akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pegawai dapat lebih produktif serta dapat mencapai tujuannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ayu et al., (2020) yang



mengatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen. yakni sebesar 40,02%. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sebesar 39,41% dan pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sebesar 31,57%.
- b). Kontribusi faktor kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja aparatur pada Gampong Dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen sebesar 50,8%.

#### Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Francois, Chaubet (2015). *Globalisasi Budaya*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Hadari, Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ina Damayanti, Konadi W, Mirja (2024). Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauzih, *indOmera*, Vol 5 No 9 (Maret 2024), p.22-29, e-ISSN:2721-382X
- Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.
- Moeheriono (2018). *Pengukuran Produktivitas berbasis kompetensi*. Jakarta: PTRaja Grafindo Persada.
- Musfah, J. (2017). *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Novita & Kamaruddin (2022). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi (Studi pada Guru SMP Negeri Peudada Kabupaten Bireuen), *Jurnal Kebangsaan*, Vol 11 No 22 (Juli 2022), DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i22.275>
- Sudarmanto (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Juheti, Ai, and Eman Sulaeman (2021). Effect of Work Discipline and Compensation on the Performance of Employees of Subang District Trade and Industrial Cooperative Office." *Aptisi Transactions on Management (ATM)* 5(2):128–36. doi: 10.33050/atm.v5i2.1447
- Effendi, Usman (2015). *Asas Manajemen* Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai Veitzal, Ella Jauvani Sagala. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rizqi M. & Kamaruddin K. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai dari Pengaruh Faktor Kompensasi Budaya Kerja dan Pengembangan Karir (Studi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen), *indOmera*, Vol 5 No 10 (September 2024), p.38-48, e-ISSN:2721-382X.
- Rizkan Abqa dan Azhari (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah, *indomera* 3(5): 39-47.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Widodo Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media. Bandung.