

Pengaruh Kompetensi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Mas Imam Puji Prastawa, Siti Alliyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas YPPI Rembang

imampujiprastawa24@gmail.com, wildankafa@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2023, 04-15

Revised 2023, 04-20

Accepted, 2023, 05-03

Kata Kunci:

Perangkat Desa,
Kinerja,
Kompetensi,
Partisipasi Penyusunan
Anggaran,
Motivasi.

ABSTRACT

Perangkat Desa adalah pelaksanaan administrasi desa. Kemajuan pemerintah desa dalam menyelesaikan bagian mereka sesuai kualitas dan jumlah sesuai prasyarat ini disebut kinerja. Obyek penelitian adalah perangkat desa di Kecamatan Pancur. Kinerja dinilai pada biaya pajak tanah dan bangunan, dan anggaran desa. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, partisipasi penyusunan anggaran, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, dengan menggunakan kuesioner. Teknik penentuan sampel yang akan dilakukan menggunakan sampel jenuh. Dimana seluruh responden perangkat desa di wilayah Pancur dijadikan sebagai sampel. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen, kemudian dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh yang diduga antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil dari beberapa uji yang dilakukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja, partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh tidak signifikan pada kinerja, dan motivasi berpengaruh tidak signifikan pada kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa. 2. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. 3. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Village apparatus is the implementation of village administration. The progress of the village government in completing their share according to the quality and quantity according to these prerequisites is called performance. The object of research is village officials in Pancur District. Performance is assessed on the cost of land and building taxes, and the village budget. This study was to determine the effect of competence, participation in budgeting, and motivation on the performance of village officials in Pancur District. The data collection technique used was a survey method, using a questionnaire. The sampling technique to be carried out uses a saturated sample. Where all village apparatus respondents in the Pancur area were used as samples. Before the analysis is carried out, an instrument test is first carried out, then a hypothesis test is carried out to determine the alleged effect between the independent variable and the dependent variable. Based on the results of several tests conducted that competence has a significant effect on performance, budgeting participation has no significant effect on performance, and motivation has no significant effect on the performance of village officials. Based on the results of research data analysis, the following conclusions are drawn: 1. Competence has a positive effect significantly to the performance of village officials. 2. Participation in budgeting has no significant positive effect on the performance of village officials. 3. Motivation has no significant positive effect on the performance of village officials.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Mas Imam Puji Prastawa,
Program Studi Akuntansi, Universitas YPPI Rembang
Jln. Raya Rembang Pamotan KM 4 Rembang Jawa Tengah
imampujiprastawa24@gmail.com

Pendahuluan

Desa adalah satuan wilayah lokal yang sah yang memiliki batas-batas wilayah yang disetujui untuk mengarahkan dan mengawasi kegiatan pemerintah, intrik wilayah lokal sehubungan dengan penggerak wilayah, kebebasan awal, dan hak istimewa adat yang dianggap dan dianggap dalam pengaturan legislatif dari Keadaan Kesatuan Republik Indonesia (pasal 1 angka 1 PP No.6 Tahun 2014).

Peraturan desa sebagian besar mengontrol materi sehubungan dengan standar administrasi, posisi dan jenis desa, penataan desa, otoritas desa, penyelenggara administrasi desa, hak dan kewajiban desa dan masyarakat desa peraturan desa, keuangan desa dan sumber daya desa, pembangunan desa dan peningkatan wilayah pedesaan, badan usaha milik desa, kerja sama desa, lembaga kemasyarakatan desa dan lembaga adat desa, serta pembinaan, serta peningkatan dan pengelolaan desa (Eka Putra, 2021).

Kinerja merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolok ukur bagi perusahaan atau organisasi (Tarjo, 2020).

Kinerja perangkat desa adalah pencapaian hasil kerja untuk tugas yang diselesaikan. Dengan semakin berkembangnya pembangunan desa, diperlukan pelaksanaan pemerintahan desa yang meningkat dan optimal agar tujuan pemerintahan desa dapat tercapai dengan baik. Kinerja pemerintah desa akan semakin meningkat apabila didukung oleh SDM yang terampil di bidangnya. Karena SDM menyangkut kesiapan dalam melakukan pekerjaan, jumlah, tingkat pendidikan dan profesionalisme, maka dibutuhkan pegawai yang berkualitas dan sesuai yang diharapkan untuk melaksanakan tugas pemerintahan desa (Baharuddin, 2021).

Kinerja perangkat desa dapat dipengaruhi oleh kompetensi, partisipasi penyusunan anggaran, dan motivasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah kompetensi. Kompetensi perangkat desa adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Sitoresmi, 2022). Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Faktor selanjutnya, partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat keikutsertaan, kontribusi dan dampak orang-orang di dalam suatu asosiasi dalam menentukan, menyusun dan pengembangan suatu anggaran untuk mencapai tujuan operasional yang sasaran kinerjanya dapat dievaluasi secara periodik (Nur dan Nanik Suryani Syahida, 2018). Oleh karena itu, partisipasi anggaran membuatnya lebih memungkinkan bagi administrator (sebagai bawahan) untuk tawar-menawar dengan atasan mereka mengenai kemungkinan target anggaran yang dapat dicapai. Kontribusi perangkat desa akan memungkinkan mereka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang pekerjaan yang akan mereka hasilkan melalui rencana keuangan desa yang telah ditetapkan dari hasil partisipasi penyusunan anggaran tersebut (Riadi, 2022).

Faktor selanjutnya, motivasi adalah suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Anggota organisasi yang memiliki sikap optimis terhadap lingkungan kerjanya akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya jika anggota organisasi yang berpikir negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan semangat kerja yang rendah. Keadaan kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Sudaryati & Heriningsih, 2020)

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh inisiatif kerja dan keadaan kerja. Motivasi dapat muncul dari dalam atau luar diri seseorang, misalnya motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka orang yang bersangkutan cenderung akan terus terpacu. Sebaliknya, dalam hal seseorang gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan dapat terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi terhalang yang secara langsung mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan (Atnila, 2017). Berdasarkan hasil kajian Sudaryati & Heriningsih (2020) menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pemerintahan desa. Sementara itu, Febriningrum, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perangkat desa di Kecamatan Madiun.

Objek yang akan dijadikan sebagai sampel pada penelitian yang akan dilakukan yaitu perangkat desa se kecamatan Pancur. Dari hasil data kinerja perangkat desa se kecamatan Pancur berdasarkan aspek pengumpulan pajak bumi dan bangunan, dan anggaran dana desa menunjukkan hasil seperti pada tabel 1.

Tabel 1 Laporan Penentu Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Pancur Tahun 2022

Wilayah	Pajak Bumi Dan Bangunan						ADD
	Ketetapan	Realisasi			Selisih	%	
		Pokok	Denda	Total			
Japeledok	95.701.782	88.395.263	0	88.395.263	-7.306.519	92,37	1.200.000.000
Jeruk	51.788.127	2.695.128	0	2.695.128	-49.092.999	5,20	1.200.000.000
Doropayung	41.877.219	41.877.219	0	41.877.219	0	100,00	1.200.000.000
Karaskepoh	19.742.090	19.742.090	0	19.742.090	0	100,00	1.200.000.000

Tuyuhan	28.392.240	267.039	0	267.039	-28.125.201	0,94	1.200.000.000
Pandan	48.684.521	30.658.252	0	30.658.252	-18.026.269	62,97	1.200.000.000
Gemblengmulyo	36.672.939	19.879.409	0	19.879.409	-16.793.530	54,21	1.200.000.000
Sumberagung	59.134.245	22.775.475	0	22.775.475	-36.358.770	38,51	1.200.000.000
Kalitengah	105.755.016	64.634.952	0	64.634.952	-41.120.064	61,12	1.200.000.000
Sidowayah	45.567.635	35.789.582	0	35.789.582	-9.778.053	78,54	1.200.000.000
Kedung	23.408.363	20.080.683	0	20.080.683	-3.327.680	85,78	1.200.000.000
Punggurharjo	17.908.154	17.908.154	0	17.908.154	0	100,00	1.200.000.000
Langkir	26.115.257	25.041.407	0	25.041.407	-1.073.850	95,89	1.200.000.000
Pancur	71.873.428	71.873.428	0	71.873.428	0	100,00	1.200.000.000
Pohlandak	15.316.478	15.316.478	0	15.316.478	0	100,00	1.200.000.000
Warugunung	66.509.574	61.072.529	0	61.072.529	-5.437.045	91,83	1.200.000.000
Criwik	9.600.951	9.600.951	0	9.600.951	0	100,00	1.200.000.000
Wuwur	41.411.412	41.411.412	0	41.411.412	0	100,00	1.200.000.000
Ngulangan	10.908.575	10.908.575	0	10.908.575	0	100,00	1.200.000.000
Banyuurip	18.807.892	18.807.892	0	18.807.892	0	100,00	1.200.000.000
Johogunung	31.780.909	17.183.999	0	17.183.999	-14.596.910	54,07	1.200.000.000
Trenggulan	31.631.072	19.611.049	0	19.611.049	-12.020.023	62,00	1.200.000.000
Ngroto	27.028.542	24.148.240	0	24.148.240	-2.880.302	89,34	1.200.000.000

Sumber : Kecamatan Pancur, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa untuk tingkat pengumpulan pajak bumi dan bangunan dari 23 desa masih terdapat 2 desa yang mengalami zona merah, yaitu desa Jeruk dan desa Tuyuhan karena belum tercapai target lunas PBB yang jatuh tempo untuk dilaporkan terakhir pada bulan September 2022. Sementara jika dilihat dari anggaran dana desa secara keseluruhan rata-rata per desa di berikan dana desa \pm Rp 1.200.000.000.

Pada penelitian ini, terdapat beberapa permasalahan dimana untuk kompetensi, partisipasi penyusunan anggaran, dan motivasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur. Serta tujuan pada penelitian ini untuk menguji pengaruh kompetensi, partisipasi penyusunan anggaran, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur.

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda serta kondisi kinerja perangkat desa seperti pada tabel 1, maka mengambil topik "Pengaruh Kompetensi, Partisipasi Anggaran, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang".

Kajian Teori

Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Teori motivasi hierarkhi kebutuhan Maslow, atas dasar sebagai berikut: menurut Maslow, kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Disebut hierarki karena memang manusia memenuhi kebutuhannya secara berjenjang. Manusia akan berusaha memenuhi satu jenjang kebutuhan terlebih dahulu. Setelah jenjang pertama terpenuhi, maka manusia akan mencoba memenuhi kebutuhan yang ada di jenjang berikutnya (Pratama, 2022).

Kinerja Perangkat Desa

Menurut Sudaryati & Heriningsih (2020) menunjukkan bahwa kinerja pemerintah desa dalam perbaikan desa merupakan bentuk bentuk pelayanan pemerintah desa dalam memenuhi kebutuhan masyarakat melalui infrastruktur fisik sesuai kebutuhan yang telah ditetapkan untuk membantu aktifitas dan perekonomian di desa. Indikator kinerja digunakan yaitu:

1. Kuantitas kerja, khususnya berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Hal ini harus terlihat dari konsekuensi kerja para pegawai dalam bekerja dengan waktu dan kecepatan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya. Oleh karena itu besarnya pekerjaan harus dilihat dari seberapa banyak pekerjaan dan pemanfaatan waktu.

2. Kualitas kerja, khususnya sifat pekerjaan yang menyinggung sifat SDM, misalnya informasi, kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai
3. Keandalan atau *Reliability* yaitu probabilitas perancangan pada suatu komponen peralatan atau sistem untuk tetap mampu melakukan fungsi yang sesuai dengan rancangan atau proses yang dibuat.
4. Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan apakah jam penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan waktu objektif yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk diselesaikan sesuai rencana agar tidak menghambat pekerjaan lainnya.

Hubungan antara kinerja perangkat desa dengan teori motivasi adalah bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pemerintah desa dalam hal jumlah pekerjaan dan sifat pekerjaan serta kualitas dan idealitas kerja yang teguh, semakin tinggi tingkat pelaksanaan otoritas desa termasuk komponen bantuan publik (Atoriq, 2021). Motivasi yang harus dimiliki adalah sikap rasional, dilihat dari nilai-nilai, standar dan motivasi yang kuat. Motivasi ini merupakan modal fundamental bagi terselenggaranya administrasi publik yang sukses dan efektif, yang berdampak pada tatanan kerja pemerintah desa sehingga memiliki tingkat pelaksanaan yang tinggi untuk menciptakan pelayan publik yang baik.

Pengaruh Kompetensi

Menurut Saputri dan Muhsin (2019) merekomendasikan bahwa kompetensi adalah kapasitas untuk melakukan atau memainkan tugas atau usaha yang bergantung pada kemampuan dan pengetahuan dan didukung oleh mentalitas kerja yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Adapun indikator kompetensi yang digunakan yaitu:

1. Pengetahuan, khususnya data yang saling berhubungan dan terorganisir secara efisien, sehingga para pekerja akan memiliki model untuk memahami masalah yang mereka hadapi dalam menentukan kemampuan halus dan kemampuan keras.
2. Keterampilan yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.
3. Sikap yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan

Keterkaitan antara pengaruh pengaruh kompetensi perangkat desa dengan teori motivasi adalah bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi aparat desa mengenai pengetahuan, kemampuan, dan perspektif masing-masing aparat desa, semakin baik hasil kinerja aparat desa dalam menempatkan diri tepat secara kondisi, berani mengambil resiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam pelayanan publik (Choliq, 2021).

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang menekankan pada proses kerjasama dari berbagai pihak, baik bawahan maupun manajer level atas. Dengan kata lain bahwa anggaran yang disusun tidak semata-mata ditentukan oleh atasan saja, melainkan juga keterlibatan atau keikutsertaan bawahan, karena para pekerja atau manajer tingkat bawah merupakan bagian organisasi yang memiliki hak suara untuk memilih tindakan secara benar dalam proses manajemen (Rohyani & Yulianti, 2021). Adapun indikatornya yaitu sebagai berikut:

1. Keterlibatan yaitu keterlibatan perangkat desa dalam penyusunan anggaran.
2. Wewenang yaitu wewenang perangkat desa dalam penyusunan anggaran dan berlakunya suatu anggaran.
3. Pengawasan yaitu keterlibatan perangkat desa dalam pengawasan proses penyusunan anggaran.
4. Tujuan pelaksanaan yaitu keterlibatan perangkat desa dalam tujuan pelaksanaan anggaran pada bidang yang dipimpin.

Adapun kaitannya partisipasi penyusunan anggaran dengan teori motivasi, yaitu dimana partisipasi aparat desa dalam penyusunan anggaran dengan pengusulan pendapat setiap individu maka semakin bagus pula tingkat penyerapan penyusunan anggaran yang terserap untuk program-program kinerja aparat desa pada periode selanjutnya.

Motivasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rijanti, 2017) motivasi adalah kecenderungan untuk melakukan aktivitas, dimulai dengan dorongan dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Pada penelitian (Eka & Ismiyati, 2015) menjelaskan bahwa "motivasi" menggambarkan bagaimana membangun moral seseorang dalam mencapai tujuan organisasi dengan menanamkan keterampilan dan pengalaman mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Adapun indikatornya yaitu sebagai berikut :

1. Mempunyai sifat agresif yaitu seorang pekerja dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka harus mempunyai rencana kerja yang jelas.
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan yaitu pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tanpa ada perintah dari pimpinan, dimana pekerjaan itu rutinitas sehari-hari.
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari yaitu pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dalam meyakinkan, sehingga bawahan akan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.
4. Mematuhi jam kerja yaitu menaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisinasan yang berlaku, melaksanakan perintah kedisinasan dengan sebaik-baiknya.
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan yaitu pekerjaan secara mentalitas memberi tantangan, cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja yaitu rencana kerja tersusun rapi dan jelas, sehingga lebih mudah terlihat pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan yang belum terselesaikan perlu penanganan khusus dan mendapat prioritas.
7. Kesetiaan dan kejujuran yaitu sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, serta menjaga pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.
8. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan rekan sejawat yang menunjang dalam kelompok kerja, sebagai satu tim, dan pimpinan memberikan kesempatan dan arahan tentang proses/ prosedur pekerjaan itu sendiri.
9. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi yaitu suatu tujuan dalam suatu organisasi mendapat perhatian yang tepat, dan semakin terarah dan efektif, kegiatan perorangan untuk merealisasikan apa yang terjadi pada tujuan dari organisasi, keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan perorangan dalam bekerja.
10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat yaitu informasi yang mendukung kelangsungan perkembangan organisasi, informasi sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, menyiapkan langkah atau metode dalam menyediakan informasi yang berkualitas dengan mendesain sistem baru.

Adapun kaitannya motivasi dengan teori motivasi pasti memiliki banyak keterkaitan karena motivasi merupakan bagian dari teori motivasi itu sendiri dimana motivasi yang tinggi dari setiap individu aparat desa maka semakin tinggi pula tingkat kinerja aparat desa dengan motivasi-motivasi diri yang ada untuk mencapai kinerja yang bagus.

Metode Penelitian

Analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kompetensi, partisipasi penyusunan anggaran, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah data subjek (data yang bersifat personal atau perorangan). Data subjek merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) data subjek diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan, yaitu: lisan (verbal), tertulis dan ekspresi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Sumber data yang diperoleh adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian berupa pengisian kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden yaitu perangkat desa di Kecamatan Pancur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei, yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner terdiri dari beberapa

butir pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang dilakukan. Kuesioner disusun dan disebarakan ke responden untuk memperoleh informasi di lapangan.

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian yang akan dilakukan adalah perangkat desa di Kecamatan Pancur. Teknik penentuan sampel dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan sampel jenuh. Dimana semua responden aparat kantor desa di Kecamatan Pancur dijadikan sebagai sampel. Sebelum analisis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji instrumen, penelitian yang akan diujikan terhadap 30 responden untuk mengetahui, mengolah, memperoleh dan menginterpretasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola yang sama. Menurut Ghozali (2018) uji instrumen pada data primer mencakup uji reliabilitas dan uji validitas.

Uji hipotesis merupakan suatu alat uji untuk mengetahui dugaan atas pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan Uji parsial yaitu menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau sendiri-sendiri (Ghozali, 2018). Adapun untuk menguji hipotesis secara parsial ini menggunakan uji signifikansi dengan derajat signifikansi pada 5% (0,05). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Koefisien determinasi ini mengukur total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$).

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kompetensi (X_1) Partisipasi Penyusunan	0,795	0,70	Reliabel
Anggaran (X_2) Motivasi (X_3) Kinerja (Y)	0,768 0,736 0,805	0,70 0,70 0,70	Reliabel Reliabel Reliabel

Sumber: data diolah menggunakan spss 25

Nilai *Cronbach Alpha* variabel Kompetensi (X_1), Partisipasi Penyusunan Anggaran (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja (Y) lebih besar dari *Cronbach's Alpha* 0,70 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan / reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2017). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel, dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket	Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket
	0,465	0,320	Valid		0,759	0,320	Valid
	0,606	0,320	Valid		0,699	0,320	Valid
	0,457	0,320	Valid		0,768	0,320	Valid
	0,612	0,320	Valid	X1	0,759	0,320	Valid
	0,460	0,320	Valid		0,612	0,320	Valid

Y	0,780	0,320	Valid		0,612	0,320	Valid
	0,582	0,320	Valid				
	0,535	0,320	Valid				
	0,655	0,320	Valid				
	0,626	0,320	Valid				
	0,615	0,320	Valid				
Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket	Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket
	0,612	0,320	Valid		0,508	0,320	Valid
	0,603	0,320	Valid		0,645	0,320	Valid
X2	0,416	0,320	Valid	X3	0,760	0,320	Valid
	0,704	0,320	Valid		0,795	0,320	Valid
					0,521	0,320	Valid
					0,703	0,320	Valid

Sumber: data diolah menggunakan spss 25

Hasil pengujian validitas atas butir-butir pertanyaan disetiap variabel penelitian menunjukkan korelasi variabel antara masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu *coeficient pearson correlation* lebih kecil dari 0.05 dan t hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan dari variabel adalah valid.

Uji Regresi

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	21.053	4.326	4.866	.000
1	TOTAL	.828	.178	.530	.000
	TOTAL	.202	.211	.110	.342
	TOTAL	.075	.132	.062	.571

a. Dependent Variable: TOTAL

Sumber : data diolah menggunakan spss 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 21,053, Kompetensi (nilai β_1) sebesar 0.828, Partisipasi Anggaran (nilai β_2) sebesar 0.202, dan Motivasi (nilai β_3) sebesar 0.075. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,053 + 0.828X_1 + 0.202X_2 + 0.075X_3 + \epsilon$$

Dapat dinyatakan:

1. Nilai konstanta Kinerja (Y) sebesar 21,053 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2, X_3 sama dengan nol yaitu Kompetensi, Partisipasi Anggaran, Motivasi, maka Kinerja adalah 21,053.
2. Koefisien X_1 sebesar 0.828 yang menyatakan bernilai positif (+) berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Kompetensi) sebesar 1% maka Kinerja meningkat sebesar 0.828 (82,8%) atau sebaliknya seriap terjadi penurunan variabel X_1 (Kompetensi) sebesar 1% maka Kinerja menurun sebesar 0.828 (82,8%).
3. Koefisien X_2 sebesar 0.202 yang menyatakan bernilai positif (+) berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Partisipasi Anggaran) sebesar 1% maka Kinerja meningkat sebesar 0.202 (20,2%) atau sebaliknya seriap terjadi penurunan variabel X_2 (Partisipasi Anggaran) sebesar 1% maka Kinerja menurun sebesar 0.202 (20,2%).
4. Koefisien X_3 sebesar 0.075 yang menyatakan bernilai positif (+) berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_3 (Motivasi) sebesar 1% maka Kinerja meningkat sebesar 0.075 (7,5%) atau sebaliknya seriap terjadi penurunan variabel X_3 (Motivasi) sebesar 1% maka Kinerja menurun sebesar 0.075 (7,5%).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini menggunakan Uji parsial yaitu menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau sendiri-sendiri (Ghozali, 2018). Adapun untuk menguji hipotesis secara parsial ini menggunakan uji signifikansi dengan derajat signifikansi pada 5% (0,05).

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Sig.	Standar Nilai Sig.	Keterangan
Kompetensi	0,000	0,05	Diterima
Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,342	0,05	Ditolak
Motivasi	0,571	0,05	Ditolak

Sumber : data diolah menggunakan spss 25

Berdasarkan hasil diatas dapat diartikan sebagai:

- Nilai Sig. Variabel X_1 sebesar 0,000 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y. Jadi H1: kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.
- Nilai Sig. Variabel X_2 sebesar 0,342 ($>0,05$) maka dapat disimpulkan Variabel X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y. Jadi H2: partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.
- Nilai Sig. Variabel X_3 sebesar 0,571 ($>0,05$) maka dapat disimpulkan Variabel X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y. Jadi H3: motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Koefisien Deterinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.347	2.898

a. Predictors: (Constant), TOTAL, TOTAL, TOTAL

Sumber : data diolah menggunakan spss 25

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,347 aka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Varabel Independen terhadap Variabel Dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 34,7%.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Pengaruh kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga H1 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa aparat desa yang ditempatkan pada satu tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya akan memunculkan sebuah motivasi untuk mengeluarkan semua keahlian atau keterampilan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja. Sebaliknya, jika seseorang ditugaskan pada satu tugas yang tidak sesuai dengan keahlian atau ketrampilan yang dimilikinya sehingga dapat menurunkan kinerja (Sitoresmi, 2022). Dengan demikian, dengan adanya kompetensi sumber daya manusia yang sesuai dalam penempatan pekerjaan akan memunculkan motivasi untuk mengeluarkan semua kemampuan atau keahlian seseorang sehingga berdampak meningkatnya suatu kinerja. Dengan didukungnya penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) dan Affandi (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Perangkat Desa

Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga H₂ menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur. Karena semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka kinerja perangkat desa semakin tinggi meskipun pengaruhnya kecil (Lestari dan Handayani, 2020). Hal tersebut disebabkan semakin banyak yang memberikan pendapat dalam proses penyusunan anggaran maka menunjukkan bahwa semakin banyak program kerja di wilayah desa dengan anggaran terbatas tetapi ada banyak pendapat dalam usulan proses penyusunan anggaran. Hal ini menjadikan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparat Desa

Pengaruh motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sehingga H₃ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi pegawai perangkat desa maka kinerja aparat desa semakin meningkat namun pengaruhnya kecil (Setyawan, 2018). Hal tersebut disebabkan karena tingkat penghargaan atau penilaian dari masyarakat yang masih rendah terhadap kinerja pegawai perangkat desa. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudaryati (2019) dan Heriningsih (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diambil kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur, Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur, dan Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pancur.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, serta hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan penelitian di luar variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini, diharapkan pegawai dapat meningkatkan lagi untuk tingkat kompetensi yang merupakan kunci penting dalam sumber daya manusia yang dibutuhkan di tingkat kepegawaian kantor desa dan diharapkan juga untuk melakukan kegiatan monitoring dan pelatihan kepegawaian agar dapat meningkatkan kompetensi perangkat desa dan mempertahankan kompetensi tersebut, serta diharapkan pegawai dapat berperan serta dalam penyusunan anggaran yang akan ditetapkan untuk kepentingan desa dan pembangunan desa, dan diharapkan juga pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja dan berperan serta dalam memotivasi perangkat desa lainnya untuk lebih giat dan mau belajar dalam suatu organisasi atau kepegawaian di kantor desa.

Referensi

- Atnila, A. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna. *Katalogis*, 5(4), 1–8.
- Atoriq, R. (2021). *Pengertian Kualitas Kerja*. Diwarta.Com. <https://doi.org/https://www.diwarta.com/2021/10/08/pengertian-kualitas-kerja.html>
- Baharuddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Tanakaraeng Kecamatan Manuju Kab. Gowa. *Eikonomieiktriiks*, 6(11), 71–75.
- Choliq, A. (2021). *Pentingnya Kompetensi Manajerial Di Dalam Unit Organisasi*. KPKNL Palu. <https://doi.org/https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13713/Pentingnya-Kompetensi-Manajerial-Di-Dalam-Unit-Organisasi.html>
- Eka Putra, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Eka, S. N., & Ismiyati. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 562–574.
- Febriningrum, D. A., Sulisyowati, L. N., & Ahmad, H. (2021). (2021, October). Pengaruh Budaya Kerja,

- Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madiun (Studi Kasus Di 12 Desa Kabupaten Madiun). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, A. L. A., & Handayani, N. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi dan Teknologi terhadap Kinerja Pemerintah Aparat Desa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(9), 3–15.
- Lintjewas, D. D. Y., Mamentu, M., & Kawung, E. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 2(20).
- Nur, & Nanik SuryaniSyahida. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 610–623.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Pratama, C. D. (2022). *Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow*. Kompas.Com. <https://doi.org/https://www.kompas.com/skola/read/2020/12/31/140134369/teori-hierarki-kebutuhan-abraham-maslow>
- Riadi, M. (2022). *Partisipasi Anggaran - Pengertian, Manfaat, Jenis dan Indikator*. Kajian Pustaka. <https://www.kajianpustaka.com/2022/08/partisipasi-anggaran.html>
- Rijanti, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai *Tema Telaah Manajemen*, 6, 1–19. <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/PRO/article/view/257>
- Rohyani, I., & Yulianti, T. L. (2021). Analisis Pengaruh Pembagian Kerja , Insentif , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 18(1), 89–98.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saputri, E. D., & Muhsin, M. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1130–1147. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28345>
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh faktor pendidikan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja peirangkat desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. *Jurnal Eikononii Dan Biisniis Konteimporeir*, 2(02).
- Sitoresmi, A. R. (2022). *Reliability adalah Peluang dari Sebuah Komponen, Ketahui Pengertian dan Tujuannya*. Liputan 6. <https://doi.org/https://www.liputan6.com/hot/read/4866453/reliability-adalah-peluang-dari-sebuah-komponen-ketahui-pengertian-dan-tujuannya>
- Sudaryati, D., & Heriningsih, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 33–47. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2913>
- Tarjo. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 334–340.
- Wahyudi, A., Ngumar, S., & Suryono, B. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perangkat Desa (Studi pada Perangkat Desa di Kabupaten Sumbawa). *Akuntansi Dewantara*, 3(2), 129–148. <https://doi.org/10.26460/ad.v3i2.4980>