

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan di Kabupaten Pelalawan

Rendy Andryan^{1*}, Halkadri Fitra²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

*Korespondensi: rendyandryan125@gmail.com

Tanggal Masuk:

28 Juli 2025

Tanggal Revisi:

22 November 2025

Tanggal Diterima:

28 Desember 2025

Keywords: *Compensation; Competence; Financial Management; Motivation; Village Government Performance.*

How to cite (APA 6th style)

Andryan, R., & Fitra, H. (2026). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan di Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 8 (1), 149-164.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v8i1.3460>

Abstract

This study aims to obtain empirical evidence regarding the influence of competence, motivation, and compensation on the performance of village government officials in financial management in Pelalawan Regency. A total of 184 respondents from 104 villages participated in this quantitative survey using purposive sampling. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that competence, motivation, and compensation significantly influence the performance of village government officials. These findings support the stewardship theory framework and provide practical insights for improving financial management at the village level. This study is limited to village officials in the mainland area of Pelalawan District with an IDM category of "advanced," so it does not represent all village conditions. Additionally, only three variables were examined. Further research is recommended to cover a broader area, include additional variables, and use qualitative methods such as interviews for more in-depth results.



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Desa merupakan unit pemerintahan terkecil yang memiliki peranan strategis dalam menunjang pembangunan nasional. Sebagai entitas yang paling dekat dengan masyarakat, desa menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan program pembangunan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat secara langsung. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 mendefinisikan desa sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan hak asal-usul dan hak tradisional yang diakui dalam sistem pemerintahan nasional. Dalam upaya mendukung pembangunan desa secara berkelanjutan, pemerintah pusat mengalokasikan dana melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), yang disalurkan dalam bentuk Dana Desa dan Alokasi Dana Desa (ADD).

Peraturan Menteri Dalam Negeri Tahun 2018, menegaskan bahwa dana desa dialokasikan untuk mendanai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan, dan pemberdayaan masyarakat desa (Permendagri Nomor 20 Tahun, 2018). ADD, di sisi lain, berasal dari bagian dana perimbangan pusat dan daerah yang dibagikan kepada desa melalui kabupaten/kota secara proporsional. Pemerintah desa sebagai pengelola dana desa bertanggung jawab atas seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, hingga pertanggungjawaban keuangan desa, sebagaimana tercantum dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes).

Kabupaten Pelalawan yang terletak di Provinsi Riau menjadi salah satu daerah yang menerima alokasi dana desa dengan jumlah yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 5 Tahun 2022, pemerintah daerah menetapkan panduan dan kriteria pembagian dana desa guna mendorong terciptanya otonomi desa yang optimal. Namun, efektivitas pengelolaan dana desa di Kabupaten Pelalawan masih menghadapi berbagai persoalan serius. Berdasarkan laporan Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (FITRA), tingkat transparansi informasi anggaran di Kabupaten Pelalawan hanya memperoleh skor 0,43 dan dikategorikan cukup. Selain itu, hasil penilaian SILEGDA menunjukkan bahwa kinerja legislasi daerah juga masih rendah dan memprihatinkan (Pekanbaru, 2025).

Disamping itu, pengelolaan dana desa di Pelalawan juga tercoreng oleh berbagai kasus penyelewengan dana yang dilakukan oleh aparatur pemerintah desa. Pada tahun 2023, Kepala Desa Pangkalan Terap di Kecamatan Teluk Meranti ditangkap karena menyalahgunakan dana bantuan dari perusahaan (CSR) untuk kepentingan pribadi, yang mengakibatkan kerugian negara sebesar Rp200 juta (TribunPelalawan.com, 2023). Tindak pidana tersebut menyebabkan terganggunya pemerintahan desa karena sejumlah perangkat desa ikut terseret dalam kasus hukum. Pada tahun 2024, kasus penyelewengan dana desa lainnya terungkap di Desa Kuala Kampar, di mana kerugian negara ditaksir mencapai Rp1,4 miliar (GlobalNew7.id, 2024). Selanjutnya, pada tahun 2025, Kepala Desa Sialang Godang diduga melakukan pemotongan terhadap volume proyek pembangunan desa selama periode 2023–2024 demi keuntungan pribadi (Andalas.com, 2025).

Rangkaian kasus tersebut mencerminkan kegagalan dalam penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, serta lemahnya sistem pengawasan dan pengendalian internal di tingkat desa. Tidak hanya menimbulkan kerugian negara, tindakan tersebut juga memperburuk kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa dan menggagalkan tujuan utama pengelolaan dana desa, yakni meningkatkan kesejahteraan dan pembangunan masyarakat desa secara berkelanjutan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai kualitas kinerja aparatur pemerintah desa, terutama terkait kompetensi teknis, motivasi kerja, dan bentuk kompensasi yang diterima.

Menurut (Daryanto et al., 2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kompetensi, motivasi, dan kompensasi. Untuk menciptakan pengelolaan keuangan desa yang baik, maka dibutuhkan kinerja aparatur yang profesional dan berintegritas. Kinerja yang optimal diperlukan untuk mempercepat pembangunan, memastikan penggunaan anggaran secara efektif, serta menyajikan laporan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Untuk mencapai kinerja pemerintah desa yang optimal dalam pengelolaan keuangan maka dibutuhkan kompetensi, motivasi dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab para aparatur pemerintah desa (Kindangen et al., 2022). Dengan demikian, pemerintahan desa dapat secara maksimal dalam memberikan pelayanan publik dan menjalankan program pembangunan yang berkelanjutan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan (Kindangen et al., 2022), namun ada pula yang menyatakan sebaliknya (Diansari et al., 2023). Hal yang sama berlaku pada

motivasi. (Slamet & Zahra, 2023) serta (Liu & Fu, 2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa, tetapi (Sari, 2022) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan. Begitu juga dengan kompensasi: penelitian oleh (Daryanto et al., 2020) dan (Kindangen et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif, namun (Papilaya et al., 2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Melalui beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan masih terdapat keluhan masyarakat terkait kinerja aparatur desa yang kurang optimal karena rendahnya kompetensi aparatur desa dalam mengelola dana desa secara transparan dan akuntabel. Serta masih terdapat inkonsistensi terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan yang menunjukkan bahwa diperlukan studi lanjutan. Selain terdapat inkonsistensi terhadap hasil penelitian terdahulu, terjadinya beberapa kasus penyelewengan dana desa di kabupaten pelalawan menunjukkan pentingnya untuk mengevaluasi apakah kompensasi yang diberikan oleh aparatur desa sesuai dengan kebutuhan dan regulasi yang berlaku dalam menilai kinerja aparatur pelalawan.

Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Keuangan di Kabupaten Pelalawan.” Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan desa serta meminimalkan risiko penyalahgunaan dana publik di masa mendatang.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori *Stewardship*

Teori *stewardship* merupakan teori menggambarkan kondisi di mana manajer lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu dalam mencapai tujuan utama organisasi (Donaldson & Davis, 1991). Dalam konteks akuntansi sektor publik, teori ini relevan untuk menjelaskan hubungan antara pemerintah sebagai *steward* dan masyarakat sebagai *principal*. Hubungan ini didasarkan pada kepercayaan, di mana *steward* dipercaya untuk mengelola sumber daya publik secara efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Teori ini menekankan bahwa pengelola akan mengarahkan dana, strategi, dan kebijakan untuk mendukung pengelolaan keuangan yang akuntabel, sehingga tujuan pelayanan publik dapat tercapai dengan baik.

Kompetensi, motivasi, dan kompensasi berperan penting untuk mengoptimalkan kinerja para aparatur pemerintah desa dalam mengelola keuangan (Kindangen et al., 2022). Kompetensi yang memadai memungkinkan aparatur desa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan integritas. Kompensasi yang adil dan memadai, di sisi lain memberikan pengakuan atas kontribusi mereka dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Dengan demikian, teori *stewardship* memberikan landasan konseptual yang kuat untuk memahami bagaimana kompetensi, motivasi, dan kompensasi dapat bersinergi dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan.

Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Keuangan

Kinerja aparatur merupakan cerminan dari hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya menggambarkan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, serta kualitas kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan institusional. (Fauzi & Citta, 2024) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan bentuk tanggung jawab yang terukur, yang dihasilkan melalui pelaksanaan tugas secara optimal sesuai peran yang diemban. Dalam konteks pemerintahan, kinerja aparatur menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan

implementasi kebijakan publik, terutama dalam bidang pengelolaan keuangan yang menuntut akuntabilitas, transparansi, dan profesionalisme.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kapasitas individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan profesional. Menurut (Islamiyah, F., Made, A., & Sari, 2021), kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang mencakup kecakapan teknis maupun non-teknis yang relevan. Dalam konteks organisasi publik, kompetensi menjadi elemen krusial dalam memastikan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan kelembagaan. Setiap aparatur dituntut memiliki kompetensi yang adaptif guna menghadapi dinamika perubahan, menyelesaikan permasalahan kompleks, serta merespons tantangan masa depan. Selain itu, kompetensi yang tinggi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan akuntabilitas individu dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya (Armelia, P. A., & Wahyuni, 2022). Dengan demikian, kompetensi bukan hanya menjadi syarat teknis, tetapi juga pilar strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik.

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berkomitmen dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. (Fauzi & Citta, 2024) menyatakan bahwa motivasi muncul dari dorongan dalam diri individu yang dapat diperkuat melalui berbagai faktor eksternal, seperti insentif finansial maupun non-finansial. Faktor-faktor tersebut memainkan peran penting dalam membentuk semangat kerja, dedikasi, serta kinerja individu. Dalam konteks organisasi publik, motivasi menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kejenuhan, serta menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap institusi. Selain itu, motivasi yang tinggi dapat mendorong munculnya kreativitas dan inovasi yang berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, membangun sistem yang mampu memelihara dan meningkatkan motivasi pegawai menjadi salah satu langkah kunci dalam menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan dan berkualitas.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka capai. Menurut Sari (2020) dalam (Hidayah, 2023), kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, hingga asuransi. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemberian kompensasi yang adil dan memadai mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat berdampak pada penurunan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko turnover pegawai (Fauzi & Citta, 2024). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang dirancang secara tepat menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan

(Suryani & Hidayat, 2023) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kualitas yang wajib dimiliki oleh aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas secara profesional. Aparatur yang kompeten dituntut untuk memahami regulasi, memiliki

keterampilan teknis dan administratif yang memadai, serta menjunjung tinggi integritas, etika, dan orientasi pelayanan publik. Dalam konteks pengelolaan keuangan desa, kompetensi menjadi faktor kunci yang mendukung terciptanya transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas penggunaan dana desa.

Melalui perspektif teori *stewardship*, aparatur desa dipandang sebagai pengelola (*steward*) yang bertindak demi kepentingan masyarakat, bukan sekadar agen yang mengejar kepentingan pribadi (Nurjaya, 2021). Aparatur yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu mengelola keuangan desa secara efektif dan efisien, serta menjaga integritas dalam pelaksanaan anggaran. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja aparatur dalam memastikan pengelolaan anggaran yang tepat sasaran, sesuai regulasi, dan memberikan manfaat nyata bagi kesejahteraan masyarakat desa. Efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan dana desa dapat dicapai apabila sumber daya dikelola secara optimal untuk menghasilkan output pembangunan yang maksimal dengan biaya yang minimal. Temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan (Kaunang, 2020); (Kindangen et al., 2022); (Saputra et al., 2024). Merujuk pada penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan

(Slamet & Zahra, 2023) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan tertentu. Faktor internal seperti rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan rasa memiliki, serta faktor eksternal seperti insentif dan penghargaan, berperan penting dalam membentuk motivasi kerja. Dalam konteks pengelolaan keuangan desa, motivasi yang kuat akan mendorong aparatur bekerja secara efektif, efisien, dan akuntabel dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan keuangan.

Melalui perspektif teori *stewardship*, motivasi aparatur desa lebih difokuskan pada dorongan intrinsik yang berlandaskan pada tanggung jawab moral untuk melayani masyarakat, bukan semata-mata karena imbalan finansial (Kindangen et al., 2022). Dengan motivasi yang baik, aparatur akan menunjukkan loyalitas, integritas, serta komitmen tinggi, yang berdampak pada efektivitas pengelolaan dana desa secara berkelanjutan. Temuan penelitian sebelumnya (Kindangen et al., 2022); (Slamet & Zahra, 2023); (Hasbullah, 2024) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan. Merujuk pada penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan

(Daryanto et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada aparatur atas kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, tunjangan, insentif, dan bonus, maupun non-finansial seperti pengakuan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam kerangka teori *stewardship*, kompensasi yang adil dan layak berfungsi memperkuat motivasi intrinsik aparatur untuk bekerja demi kepentingan masyarakat, bukan semata-mata untuk keuntungan pribadi (Fauzi & Citta, 2024). Kompensasi yang sesuai peran dan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa dihargai, memperkuat loyalitas, serta

mendorong profesionalisme dalam pengelolaan keuangan desa secara transparan dan akuntabel. Penelitian sebelumnya oleh (Fauzi & Citta, 2024) serta (Putri Adzra Afifah, 2024) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa, khususnya dalam pelaksanaan fungsi teknis seperti penyusunan anggaran, penatausahaan, dan pelaporan. Merujuk pada penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Pelalawan. Populasi penelitian mencakup seluruh aparatur desa di 104 desa, yang terdiri dari delapan jabatan struktural, dengan total populasi sebanyak 832 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, seperti Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Desa (PKPKD), keterlibatan dalam pengelolaan keuangan desa, masa kerja minimal satu tahun, serta desa dengan status "maju" dalam Indeks Desa Membangun (IDM). Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 184 responden sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun secara terstruktur berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert 1-5. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden dan dikumpulkan kembali dalam jangka waktu maksimal dua hari kerja. Definisi operasional masing-masing variabel dijabarkan sebagai berikut: kinerja aparatur diukur berdasarkan lima indikator menurut (Robbins, 2018) ; kompetensi diukur berdasarkan indikator dari Thoha (2016) dalam (Hidayah, 2023); motivasi mengacu pada teori McClelland dalam (Fauzi & Citta, 2024); dan kompensasi mengacu pada indikator dari (Ardana komang, 2022). Seluruh instrumen dalam penelitian ini disusun dengan merujuk pada teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Populasi dalam studi ini mencakup seluruh kantor desa di Kabupaten Pelalawan, yang terdiri dari 104 desa dengan total 832 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga diperoleh sebanyak 184 perangkat desa sebagai sampel. Dari jumlah tersebut, 156 responden mengembalikan kuesioner, sementara 28 tidak mengembalikannya dengan perincian 9 responden tidak mengisi kuesioner secara lengkap, 6 responden mengalami kekosongan jabatan, dan 13 responden tidak berada di tempat.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Angket	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,764	0,157	Valid
	2	0,794	0,157	Valid

	3	0,732	0,157	Valid
	4	0,76	0,157	Valid
	5	0,718	0,157	Valid
	6	0,763	0,157	Valid
	7	0,807	0,157	Valid
Motivasi (X2)	1	0,731	0,157	Valid
	2	0,78	0,157	Valid
	3	0,822	0,157	Valid
	4	0,747	0,157	Valid
	5	0,811	0,157	Valid
	6	0,789	0,157	Valid
	7	0,534	0,157	Valid
	8	0,815	0,157	Valid
Kompensasi (X3)	1	0,73	0,157	Valid
	2	0,724	0,157	Valid
	3	0,767	0,157	Valid
	4	0,766	0,157	Valid
	5	0,597	0,157	Valid
	6	0,744	0,157	Valid
	7	0,751	0,157	Valid
	8	0,722	0,157	Valid
	9	0,802	0,157	Valid
Kinerja Aparatur Desa Dalam Pengelolaan Keuangan (Y)	1	0,816	0,157	Valid
	2	0,845	0,157	Valid
	3	0,751	0,157	Valid
	4	0,796	0,157	Valid
	5	0,839	0,157	Valid
	6	0,847	0,157	Valid
	7	0,826	0,157	Valid
	8	0,744	0,157	Valid
	9	0,882	0,157	Valid
	10	0,878	0,157	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017), validitas adalah sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas terdiri dari validitas internal, yang mencerminkan ketepatan pengukuran terhadap data yang dikumpulkan, dan validitas eksternal, menunjukkan sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasi ke konteks lain. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap item-item dalam kuesioner yang disebarkan kepada 156 responden perangkat desa di Kabupaten Pelalawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , di mana instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan jumlah responden (N) sebanyak 156 dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh derajat kebebasan (df) = 154, sehingga r_{tabel} sebesar 0,157. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Aparatur menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,157. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,776	0,60	Reliabel
X2	0,770	0,60	Reliabel
X3	0,854	0,60	Reliabel
Y	0,895	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017), uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil. Konsistensi ini diukur melalui nilai Cronbach's Alpha (α), yang menunjukkan sejauh mana item-item dalam satu variabel mengukur konsep yang sama. Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat reliabilitasnya. Nilai reliabilitas dianggap rendah jika berada di bawah 0,60, cukup baik jika mendekati 0,70, dan sangat baik apabila melebihi 0,80. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diterapkan pada variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Deskriptif

Tabel 3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
Kompetensi	156	21	35	28,25	2,501
Motivasi	156	24	40	32,67	2,606
Kompensasi	156	17	43	32,06	4,419
Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan	156	30	50	39,99	3,312
Valid N (listwise)	156				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 3, penelitian ini melibatkan 156 responden perangkat desa yang menilai empat variabel utama menggunakan skala Likert. Variabel Kompetensi terdiri dari 7 item pernyataan dengan skor minimum 21 dan maksimum 35, serta nilai rata-rata sebesar 28,25 dan standar deviasi 2,50. Variabel Motivasi terdiri dari 8 item pernyataan, memiliki nilai terendah 24 dan tertinggi 40, dengan rata-rata 32,67 dan standar deviasi 2,61. Selanjutnya, variabel Kompensasi yang mencakup 10 item pernyataan menunjukkan skor minimum 17 dan maksimum 43, dengan nilai rata-rata 32,06 dan standar deviasi 4,42. Adapun variabel Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan, yang terdiri dari 10 item pernyataan, memiliki nilai terendah 30 dan tertinggi 50, dengan rata-rata 39,99 dan standar deviasi 3,31. Secara umum, hasil statistik deskriptif ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap masing-masing variabel berada pada kategori tinggi dengan distribusi data yang relatif stabil.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,82244097
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,067
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,081. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,638	1,567
	Motivasi	0,646	1,549
	Kompensasi	0,946	1,057
a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa Dalam Pengelolaan Keuangan			

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017), uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat korelasi signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila setiap variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai tolerance sebesar 0,638 dengan VIF 1,567, variabel Motivasi memiliki nilai tolerance 0,646 dengan VIF 1,549, dan variabel Kompensasi memiliki nilai tolerance 0,946 dengan VIF 1,057. Karena seluruh nilai tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,642	0,940		-0,683	0,496
	Kompensasi	0,018	0,033	0,056	0,552	0,582
	Motivasi	0,013	0,032	0,040	0,394	0,694
	Kompensasi	0,001	0,015	0,007	0,079	0,094

a. Dependent Variable: ABS RES

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kompetensi sebesar 0,582, Motivasi sebesar 0,694, dan Kompensasi sebesar 0,094. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model yang digunakan memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,499 + 0,615 X_1 + 0,077 X_2 + 0,051 X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 18,499 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) tidak mengalami perubahan (bernilai 0), maka Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan (Y) akan bernilai 18,499. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Kompetensi sebesar 0,615 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Aparatur sebesar 0,615 poin, yang menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Koefisien untuk variabel Motivasi sebesar 0,077 juga menunjukkan pengaruh positif, meskipun lebih kecil, terhadap Kinerja Aparatur Desa. Demikian pula, variabel Kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,051, yang berarti setiap peningkatan dalam Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Aparatur Desa sebesar 0,051 poin. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen; Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi, secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig
1 (Constant)	18,499	3,243		5,705	0,000
Kompetensi	0,615	0,115	0,464	5,356	0,000
Motivasi	0,077	0,109	0,060	0,700	0,485
Kompensasi	0,051	0,053	0,067	0,949	0,344

UJI HIPOTESIS

Uji Statistik F

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	462,348	3	154,116	18,928	,000 ^b
Residual	1237,626	152	8,142		
Total	1699,974	155			

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa Dalam Pengelolaan Keuangan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 18,928 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,66, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diuji bersama-sama mampu memengaruhi variabel dependen, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 ^a	0,272	0,258	2,853

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

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square pada model regresi ini sebesar 0,272 atau setara dengan 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 27,2% variasi terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, meskipun model ini memiliki kontribusi yang signifikan, terdapat ruang bagi penelitian selanjutnya untuk menggali variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kemampuan prediksi terhadap kinerja aparatur desa.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	18,499	0,973		19,016	0,000
1 Kompetensi	0,615	0,034	0,799	17,854	0,000
Motivasi	0,077	0,033	0,104	2,334	0,021
Kompensasi	0,051	0,016	0,116	3,162	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa Dalam Pengelolaan Keuangan

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Menurut (Ghozali, 2018), uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Berdasarkan Tabel 23, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $17,854 > t_{tabel}$ sebesar $1,97569$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,334 > t_{tabel}$ sebesar $1,97569$, dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa, sehingga hipotesis kedua diterima. Terakhir, variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,162 > t_{tabel}$ sebesar $1,97569$, dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa dalam Pengelolaan Keuangan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga juga dinyatakan diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 17,854 > t_{tabel} 1,97569$, yang berarti hipotesis diterima. Koefisien beta sebesar $0,615$ menunjukkan bahwa kompetensi menyumbang pengaruh sebesar $61,5\%$ terhadap kinerja Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, yang sangat diperlukan dalam menjalankan tugas teknis seperti menyusun anggaran, mencatat transaksi, hingga membuat laporan keuangan yang transparan dan akuntabel. Nilai rerata kompetensi berada dalam kategori “baik” dengan TCR sebesar 81% , yang mencerminkan bahwa aparatur desa memiliki kapabilitas dan sikap kerja yang memadai dalam menghadapi kompleksitas pengelolaan keuangan desa.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Teori *Stewardship* yang menyatakan bahwa aparatur sebagai pengelola sumber daya publik akan mengutamakan kepentingan organisasi atau masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi. Dalam konteks pengelolaan keuangan desa, aparatur yang kompeten akan lebih memahami regulasi, menerapkan prinsip good governance, serta bertindak akuntabel dan transparan demi kepentingan masyarakat. Secara empiris, hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Kaunang, 2020), (Kindangen et al., 2022), dan (Saputra et al., 2024), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa. Namun, berbeda dengan temuan (Diansari et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa dalam pengelolaan dana desa. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki aparatur desa, maka semakin baik pula kualitas pengelolaan keuangan desa secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Pelalawan. Hasil uji statistik t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,0021 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,334 > t_{tabel} 1,97569$, sehingga hipotesis kedua diterima. Koefisien beta motivasi sebesar $0,077$ atau $7,7\%$ mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki aparatur desa, semakin baik pula kinerjanya dalam mengelola keuangan desa. Motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong aparatur untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, serta mampu mencari solusi kreatif dalam menghadapi tantangan pengelolaan keuangan desa.

Berdasarkan hasil pengukuran, motivasi aparatur desa berada dalam kategori “baik” dengan TCR sebesar 80%, yang menunjukkan bahwa mayoritas aparatur terdorong oleh kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan sebagaimana dikemukakan oleh teori motivasi McClelland (1985) dalam (Fauzi & Citta, 2024).

Secara teoritis, temuan ini selaras dengan Teori *Stewardship*, yang menekankan bahwa individu bertindak berdasarkan tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi, bukan semata-mata karena insentif pribadi. Dalam konteks ini, aparatur desa yang termotivasi oleh rasa tanggung jawab sosial akan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas pengelolaan keuangan secara transparan dan akuntabel. Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya dari (Sudiardhita et al., 2018), (Slamet & Zahra, 2023), dan (Hasbullah, 2024), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa. Namun, berbeda dengan penelitian (Sari, 2022) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur desa, khususnya dalam mendukung pengelolaan dana desa yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan prinsip *good governance*.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan uji statistik t, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 1,97669$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Koefisien beta kompensasi sebesar 0,051 atau 5,1% menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh aparatur desa. Kompensasi dalam bentuk finansial (seperti gaji, tunjangan, dan insentif) maupun non-finansial (pengakuan dan fasilitas kerja) dinilai sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi dan komitmen kerja aparatur. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa rerata kompensasi berada dalam kategori “baik” dengan TCR sebesar 71%, yang mengindikasikan bahwa kompensasi yang layak berkontribusi terhadap optimalnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pengelolaan keuangan desa.

Secara teoritis, temuan ini selaras dengan Teori *Stewardship*, di mana kompensasi yang memadai tidak hanya dilihat sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi aparatur desa dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang adil akan memperkuat komitmen moral aparatur untuk bertindak jujur, transparan, dan akuntabel dalam pengelolaan anggaran desa. Secara empiris, hasil ini mendukung penelitian (Putri Adzra Afifah, 2024) dan (Kindangen et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Namun, berbeda dengan temuan (Kindangen et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai desa di Seram. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur, serta mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan desa di sektor publik.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kompensasi memiliki peran yang positif dalam meningkatkan kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Pelalawan. Temuan ini menguatkan relevansi teori *stewardship* yang menggarisbawahi pentingnya nilai-nilai tanggung jawab, kepercayaan, dan komitmen individu sebagai landasan dalam menjalankan tugas demi kepentingan organisasi dan masyarakat. Dalam konteks tata kelola pemerintahan desa, ketiga faktor tersebut menjadi

pendorong utama terciptanya aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang akuntabel. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja aparatur desa, tetapi juga menjadi referensi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara interdisipliner, khususnya dalam bidang Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Pemerintahan.

Keterbatasan

Penelitian ini telah disusun dan dilaksanakan dengan pendekatan yang sistematis, namun tetap memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya difokuskan pada aparatur desa yang terlibat dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Pelalawan, sehingga temuan yang dihasilkan belum dapat digeneralisasi untuk wilayah atau daerah lain di Indonesia. Kedua, keterbatasan akses transportasi menyebabkan penelitian hanya dilakukan pada desa-desa di wilayah darat dengan kategori Indeks Desa Membangun (IDM) “maju”, yaitu sebanyak 23 desa dari total 106 desa yang memiliki beragam tingkat kategori IDM. Hal ini berpotensi membatasi representasi kondisi secara menyeluruh. Ketiga, penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu kompetensi, motivasi, dan kompensasi, sementara masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan namun belum dijadikan fokus dalam studi ini.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, Pemerintah Desa disarankan untuk meningkatkan kompetensi aparatur melalui pelatihan, seminar, dan peningkatan kualifikasi pendidikan, dari minimal SMA menjadi minimal D3 bagi pengelola keuangan desa. Kedua, motivasi aparatur perlu ditingkatkan melalui pemberian penghargaan dan kesejahteraan yang lebih baik, seperti gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja yang memadai. Ketiga, peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang relevan dan mempertimbangkan penggunaan data sekunder atau metode kualitatif agar hasil penelitian lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andalas.com. (2025). *Kades Sialang Godang Syafarudin Diduga Korupsi Dana Desa 2022-2024, Aparat Hukum Diminta Tindak Tegas*. <https://andalasterkini.com/berita/baca/kades-sialang-godang-syafarudin-diduga-korupsi-dana-desa-20222024-aparat-hukum-diminta-tindak-tegas>
- Ardana komang. (2022). *Perilaku Keorganisasian* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Armelia, P. A., & Wahyuni, M. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Efektivitas Pengendalian Internal dan Moral Sensitivity Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Riset Akuntansi*, 9, 61–70.
- Daryanto, W. M., Sari, B. P., & Putri, M. A. A. (2020). Effect of Human Resources Competence, the Use of Information Technology, and Internal Control System of the Quality of Local Government Financial Reporting. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21(2), 1–8.
- Diansari, R. E., Othman, J. B., & Musah, A. A. (2023). Accountability And Perception Of Prosocial Behavior In Village Fund Management. *Journal of Economic, Business, & Accountancy, Venture (JEBAV)*.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: *Australian Journal of Management*, 16(June 1991), 49–66. <http://aum.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/031289629101600103>
- Fauzi, M., & Citta, A. B. (2024). Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 8(2).

- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- GlobalNew7.id. (2024). *Koordinator Pusat CIC Minta Dugaan Penyalahgunaan Dana Desa di Kuala Kampar Diusut Tuntas*. <https://globalnews7.id/koordinator-pusat-cic-minta-dugaan-penyalahgunaan-dana-desa-di-kuala-kampar-diusut-tuntas/>
- Hasbullah, A. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Performa Perangkat Desa Di Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 3(1), 65–75.
- Hidayah, V. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan Fraud Dana desa Dengan Internal Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Repository.Untidar*.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awr.xz2_irZnSYQAszpXNyoA;_ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1741225920/RO=10/RU=https%3A%2F%2Frepository.untidar.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D17302/RK=2/RS=tf1mbIDQo2SP8NmaomkuZ7Jgqe8-
- Islamiyah, F., Made, A., & Sari, A. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Wajak (Studi Empiris Pada Desa Sukoanyar, Desa Wajak, Desa Sukolilo, Desa Blayu dan Desa Pato. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi (JRMA)*, 8, 1–13.
- Kaunang, Y. P. S. (2020). the Influence of Competence, Motivation and Organizational Commitment To the Performance of Financial Management of Work Unit Government Development in Minahasa Regency. *Junal Accountability*, 9(1), 1.
<https://doi.org/10.32400/ja.28164.9.1.2020.1-7>
- Kindangen, R. S. E., Saerang, D. P., & Budiarmo, N. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Berbasis Siskeudes Di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "GOODWILL,"* 13(2)(2), 164–178.
- Liu, H., & Fu, S. (2024). Optimizing sports performance in China: Investigating the influence of training, recovery, motivation, and environmental support within a moderation-mediation framework. *Heliyon*, 10(18), e37942.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37942>
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Accounting Analysis Journal*, 4(3), 332–346.
- Papilaya, J., Tuakora, P., & Rijal, M. (2019). Compensation, transparency, and motivation effects on the performance of junior high school teachers in Western Seram, Indonesia. *International Journal of BUSINESS*, 12(3), 439–458.
<https://doi.org/10.29333/iji.2019.12327a>
- Pekanbaru, C. co. (2025, July 3). Transparansi Anggaran dan Legislasi Daerah di Riau Masih Rendah. *Pekanbaru (Cakaplah.Com)*.
<https://www.cakaplah.com/berita/baca/119048/2025/01/10/transparansi-anggaran-dan-legislasi-daerah-di-riau-masih-rendah#sthash.rrkVn0Sw.AElkDj82.dpbs>
- Permendagri Nomor 20 Tahun. (2018). *Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa*. 6.
- Putri Adzra Afifah, M. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa. *Assets : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(6), 3869–3876.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2106>
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

- Saputra, Y., Sekar Sari, M., & Warisi, D. (2024). Pengaruh Transparansi dan Kompetensi Aparatur Desa terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Pemerintah Desa Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7, 35145. <https://djpb.kemenkeu.go.id>
- Sari, A. D. P. (2022). Pengaruh Akuntabilitas , Transparansi , Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Empiris Pada Desa Se- Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar). *Economics, Acccounting and Business Journal*, 2(1), 86–96.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.).
- Slamet, T., & Zahra, M. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. *Jurnal Benefita :Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 1237–1243. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.959>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlita, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Suryani, M. K., & Hidayat, M. T. (2023). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Partisipasi, Dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dan Dana Desa Dengan Moderasi Sistem Pengendalian Internal Pada Desa Di Kecamatan Sano Nggoang Kabupaten Manggarai Barat. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 228–247.
- TribunPelalawan.com. (2023). *Dipakai Beli Tanah dan Operasional Desa, Ini Modus Kades di Pelalawan Korupsi Dana CSR Perusahaan*. https://pekanbaru.tribunnews.com/2023/10/05/dipakai-beli-tanah-dan-operasional-desa-ini-modus-kades-di-pelalawan-korupsi-dana-csr-perusahaan?page=all#goog_rewarded