

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN DESA DI KECAMATAN AIR HANGAT TIMUR KABUPATEN KERINCI

Anuril Awal¹ & Syamsir²

^{1,2}Jurusan Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Email: anurilawal413@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on the performance of village government officials in the management of village finances in the east warm water district in the district of Kerinci. This research is an associative research using quantitative methods. The population in this study is the village government apparatus in the east warm water district of Kerinci Regency. Sampling using simple random sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire with Likert scale measurements and interviews. Data were analyzed using simple linear regression test analysis techniques. Based on the analysis of the coefficient of determination obtained R square figures of 0.352 or 35.2%. This shows that there is a significant effect of job satisfaction on the performance of village government officials in the management of village finances in the warm water district east of Kerinci Regency. Job satisfaction variable contributed to the performance of the village government apparatus in village financial management by 35.2% while the remaining 64.8% was influenced by other variables not examined by researchers.

Keywords: *Job Satisfaction, Performance, Village Financial Management.*

A. PENDAHULUAN

Pada era otonomi daerah Pemerintah Pusat sebagai pemegang kekuasaan Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia telah memberikan kewenangan dan tanggungjawab kepada daerah untuk mengelola serta menjalankan sistem pemerintahannya sendiri. Kewenangan penuh yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada daerah dan daerah kepada desa dalam penyelenggaraan pemerintahan sendiri salah satunya termasuk dalam pengelolaan keuangan desa karena Pemerintah desa yang lebih mengetahui sasaran dan tujuan pembangunan yang akan dicapai.

Dalam mengelola keuangan desa dengan tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab, pengelolaan keuangan harus memiliki kinerja yang baik pula. Menurut Safwan dalam (David, 2016), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dan kegiatan untuk mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis. Tanpa tujuan dan target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Ketika dihadapkan pada peningkatan kinerja pengelolaan keuangan desa, banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, diantaranya salah satunya adalah kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2014:131) kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Permasalahan kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci juga berikutnya penulis kutip pada portal berita online Gegeronline.id, Rabu 27 Februari 2019. Adapun permasalahan yang terjadi di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci tersebut diatas berhubungan dengan kinerja aparatur pemerintah desa yaitu perangkat desa yang tidak ada keterbukaan terkait tentang informasi kegiatan pembangunan desa seperti proyek pembangunan drainase, perbaikan gedung serbaguna (hall) bulu tangkis, serta kegiatan pemberdayaan masyarakat. Terbukti dengan tidak adanya terdapat papan informasi setiap kegiatan yang dilakukan (informasi dalam kegiatan) sebagaimana terdapat pada desa-desa lainnya. Sehingga warga masyarakat sangat minim atau bahkan tidak tau informasi khususnya anggaran tentang kegiatan tersebut.

Kecamatan Air hangat Timur merupakan pemekaran kecamatan Air Hangat yang memiliki kecamatan terdiri atas 25 Desa yaitu Kemantan Hilir, Koto Tebat, Pondok Sungai Abu, Sungai Abu, Pungut Hilir, Pungut Tengah, Pungut Mudik, Baru Sungai Tutung, Sungai Medang, Air Hangat, Kemantan Tinggi, Kemantan Agung, Kemantan Kebalai, Kemantan Darat, Sungai Deras, Simp. Empat Sei Tutung, Kemantan Mudik, Baru Sungai Deras, Air Panas Sungai Abu, Baru Sungai Abu, Taman Jernih, Sungai Tutung, Baru Sungai Medang, Baru Air Hangat, Kemantan Raya. Jumlah Aparat Pemerintahan Desa di Kecamatan Air Hangat Timur Tahun 2017 berjumlah 106 Aparat Desa (BPS Kabupaten Kerinci, 2018). Dengan jumlah perangkat desa yang terbilang cukup banyak di wilayah kecamatan air hangat timur, tetapi masih ada permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan keuangan desa.

Permasalahan kepuasan kerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci yaitu adanya ketidak lancar penerimaan gaji Sejumlah Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci sejak 2018, sering adanya keterlambatan yang mengakibatkan kegiatan di desa tidak berjalan normal aparatur pun bekerja tidak berjalan efektif dan ada perangkat desa yang memilih bekerja lain lantaran sering terjadi keterlambatan menerima gaji.

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan kepuasan kerja aparatur pemerintah desa masih kurang dirasakan hal ini bisa dilihat masih belum lengkapnya fasilitas penunjang kantor yang dibutuhkan perangkat desa untuk menunjang pekerjaannya dalam pengelolaan keuangan desa seperti belum adanya jaringan internet, peralatan komputer yang belum memadai dalam pengelolaan keuangan desa dengan cepat menyampaikan hasil laporan pertanggungjawaban keuangan desa kepada kepala desa. beberapa kali saat mengunjungi kantor kepala desa tampak sunyi dan pernah terkunci tidak ada

proses kegiatan kerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa, saat meninjau kelapangan peneliti pernah mengalami kesulitan menemui bendahara, sekretaris dan kepala desa yang tidak berada di kantor kepala desa.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Hasibuan, 2002:202).

Rivai dan Mulyadi, (2011:246) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Colquitt, lePine, Wesson, dalam (Wibowo, 2014:131) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2014:131) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Berdasarkan uraian kepuasan kerja di atas, maka penulis menyimpulkan bahwasanya Kepuasan Kerja adalah sikap yang menunjukkan perasaan yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Hasibuan, (2002:203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringanya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, sifar pekerjaan monoton atau tidak.

Sementara itu, faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah: kedudukan, pangkat dan jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, mutu pengawasan. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, para karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka (Rivai dan Mulyadi, 2011:247).

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang menurut Luthans dalam (Umar, 2000:85) ada lima, yaitu: (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah; (2) Pekerjaan itu sendiri. (3) Promosi Pekerjaan (4) Kepenyeliaan (supervisi); (5) Rekan sekerja.

Wexley dan Yukl dalam (Indrasari, 2017:45-46) mengemukakan ada tujuh indikator kepuasan kerja antara lain:

- a. Kompensasi. Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.
- b. Supervisi. Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan

- dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai
- c. Pekerjaan itu sendiri. Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai
 - d. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya
 - e. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai
 - f. Kesempatan memperoleh perubahan status. Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai
 - g. Keamanan kerja. Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

2. Kinerja

Menurut Suntoro (dalam Indrasari, 2017:50) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:7) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja menurut Guilbert (dalam Hasibuan, 2001: 34) merupakan sesuatu yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan ketrampilan. Menurut

Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Selanjutnya Yohanes (2017:48) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Anastasi (dalam Indrasari, 2017:51) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil produktivitas seseorang terhadap tanggungjawab pekerjaannya dalam suatu organisasi dimana seseorang bekerja.

Menurut Juwairah dalam (Harsuko, 2016:177), mengungkapkan ada 4 (empat) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi
Kinerja seorang pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan tanggung jawab
Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
- c. Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.
- d. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja antara lain: Ada enam indikator Kinerja menurut Bono dan Judge (dalam Indrasari 2017:55), antara lain:

- a. Kualitas Kerja, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja adalah sebagai berikut: memiliki kecermatan/ketelitian pekerjaannya, mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi, serta memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
- b. Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut: mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi ini.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain
- d. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian
- e. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab terhadap organisasinya (organisasi). Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut: mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, mampu mengikuti instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi ini, serta mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

Ada lima indikator menurut Robbins dan De Cenzo (dalam Tribudi, dkk., 2018:108-109), antara lain:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Selanjutnya menurut Dwiyanto (Ika, dkk. 2018) ada beberapa indikator yang biasanya digunakan mengukur kinerja birokrasi publik, sebagai berikut:

- a. Produktivitas merupakan efisiensi dan efektifitas pelayanan pemerintah desa terhadap masyarakat desa. Produktivitas ini juga merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa. Kualitas pegawai, kemampuan, disiplin kerja dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kualitas layanan, yaitu penampilan aparatur/petugas dalam melayani masyarakat, kenyamanan tempat melakukan pelayanan dan kemudahan dalam proses pelayanan.
- c. Responsivitas, kemampuan pegawai pemerintah desa untuk mengenali apa yang menjadi keinginan masyarakat, dan kemampuan untuk menyusun agenda prioritas pelayanan dalam mengembangkan program-program pelayanan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat Desa. Secara singkat responsivitas mempunyai arti kejelasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidak keselarasan antara pelayanan dan kebutuhan publik. Seperti Sikap dan komunikasi yang baik, pelayanan yang tepat dan respon terhadap kritikan/saran.
- d. Responsibilitas, menyangkut masalah prinsip-prinsip organisasi, administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan yang telah diambil oleh organisasi pemerintahan yaitu seperti pertanggungjawaban bawahan terhadap atasan.
- e. Akuntabilitas, mengandung arti berapa besar kegiatan organisasi publik tunduk pada para aparat desa yang dipilih rakyat, asumsinya adalah kepala desa dipilih oleh rakyat. Dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat dan akuntabilitas ini pula merupakan suatu ukuran yang menunjukkan berapa besar tingkat kesesuaian penyelenggara pelayanan dengan ukuran nilai- nilai atau norma-norma eksternal yang ada dipublik atau yang dimiliki beberapa *stakeholder*. Yaitu seperti kepatuhan terhadap prosedur dan pertanggungjawaban terhadap penggunaan dana desa.

3. Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Pengelolaan Keuangan Desa menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan desa. Pengelolaan keuangan desa merupakan hal yang sangat penting yang harus dilaksanakan oleh aparatur desa, dimana untuk meningkatkan kinerja pemerintah desa salah satunya adalah dengan melakukan pengelolaan keuangan desa secara lebih transparan, akuntabel, dan partisipatif serta sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian Sugeng (2014) menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Apabila pengelolaan keuangan daerah dapat dikelola dengan efektif, efisien, transparan dan akuntabel maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah khususnya pada sektor pemenuhan pelayanan publik yang benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat (Sugeng, 2014).

Hal ini sejalan pendapat Martiono (2016:13) indikator untuk mengukur kinerja pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa dapat dilihat dari:

- a. Transparan, artinya prinsip keterbukaan yang memukinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluasnya tentang pengelolaan keuangan desa atau APB Desa
- b. Akuntabel, artinya prinsip dari kewajiban seseorang untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Partisipatif, artinya bahwa pengelolaan keuangan desa harus memberikan ruang seluas-luasnya kepada masyarakat secara aktif terlibat dalam setiap tahapan proses pengelolaan keuangan desa.
- d. Tertib dan disiplin anggaran, yaitu mengandung makna APBDesa harus di kelola secara tepat waktu dan tepat guna yang didukung dengan bukti-bukti administrasi yang dapat dipertanggungjawabkan serta berpedoman pada peraturan yang berlaku.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di desa yang ada di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Pemerintah desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci sebanyak 225 Orang. Sampel dalam penelitian ini diseleksi menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5% dan menghasilkan sebanyak 145 sampel aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*.

Pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada aparatur pemerintah desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci. Variabel dalam penelitian ini adalah (a) kepuasan kerja sebagai variabel independent (X); dan (b) variabel kinerja apratur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa sebagai variabel terikat (Y). Pengukuran data menggunakan skala likert. Data diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci. Dalam pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa. Dengan demikian dapat di jelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja aparatur pemeritah desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupetn Kerinci dan mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh aparatur pemerintah desa yang ada di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupetn

Kerinci maka kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa akan semakin baik dan sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan aparatur pemerintah desa rendah maka kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa juga akan ikut menurun.

Selanjutnya berdasarkan hasil deskripsi variabel kepuasan kerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dapat diketahui bahwa kepuasan kerja aparatur pemerintah desa pada umumnya dalam kategori "Cukup", ada dua buah indikator berada pada kategori "Tinggi" yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja, hal ini bisa diartikan bahwa bagaimanapun keadaannya, kepuasan kerja di Kantor Desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja aparatur pemerintah desa sudah cukup baik, dan ini tentu harus dipertahankan, namun meskipun demikian diharapkan instansi pemerintah maupun pemerintah daerah yang mengawasi dan membina pemerintah desa diharapkan untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja aparatur pemerintah desa itu sendiri.

Tabel 1
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa
dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kecamatan Air Hangat Timur
Kabupaten Kerinci
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 ^a	.352	.347	4.581	1.857

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah Peneliti) 2019

Berdasarkan tabel diatas menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0,352 atau sebesar 35,2% yang berarti kekuatan pengaruh kepuasan kerja mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa , sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut berarti kepuasan kerja mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci sebesar 35,2%.

Hal ini juga diperkuat dengan pendapat Handoko (2001: 193) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja serta produktivitas karyawan. dan pendapat Kreitner dan Knicki (dalam Wibowo 2011:508) yang mengungkapkan ada yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja yang lebih tinggi sedangkan yang lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja atau kinerja mempengaruhi kepuasan. Selanjutnya menurut Wibowo, 2014:141 menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat citizenship behavior lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian oleh Aan Subhan (2017) yang meneliti Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya). Menyatakan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Jadi berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja aparatur pemerintah desa dapat mempengaruhi kinerja aparatur desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci, hal ini dapat dideskripsikan apabila kepuasan kerja aparatur pemerintah desa tinggi maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa yang ada di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa sebesar 35,2% sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M. (2007). *Tata Cara Pengelolaan Keuangan Desa Dan Pengelolaan Kekayaan Desa*. Pekanbaru: ReD Post Press.
- Asmawati, I., Basuki, P., & Riva'i, A. (2018). Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Desa Dore Kecamatan Palibelo Kabupaten Bima). *E-Jurnal Akuntansi*, 2379-2401.
- BPS Kabupaten Kerinci. (2018). *Kecamatan Air Hangat Timur Dalam Angka 2018*. Kerinci: BPS Kabupaten Kerinci.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- "Kades Desa Baru Sungai Medang Kerinci Resmi Dilaporkan Warga Ke Kejari"
<https://www.gegeronline.id/2019/03/kades-desabaaru-sungai-medang-kerinci-resmi-dilaporkan-warganya-ke-kejari/>
- Murtiono, Y. (2016). *Modul Tata Kelola Keuangan Desa*. Yogyakarta: Infest.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Peraturan Menteri dalam Negeri No 20 Tahun 2018 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci No 03 Tahun 2016 Tentang Badan Permusyawaratan Desa dan perangkat Desa.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soleh & Rochmansyah. (2015). *Pengelolaan Keuangan Desa*. Bandung: Fokus Media.
- Subhan, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smk Negeri di Kota Tasikmalaya). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 5(1), 17-26.
- Sugeng. (2014). Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengelolaan keuangan daerah dan implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Kerinci. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 1(2):16-26.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Dccpublish.
- Tribudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swakarya Insan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(44).
- Umar, H. (2000). *Business an Introduction*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Prileaku dan Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.