

---

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT  
NAGARI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN NAGARI  
DI KECAMATAN SALIMPAUNG**

---

***Rahmi Suci***

Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang  
[rahmisuci96@gmail.com](mailto:rahmisuci96@gmail.com)

***Syamsir***

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang  
[syamsir@fis.unp.ac.id](mailto:syamsir@fis.unp.ac.id)

***ABSTRACT***

*This study revealed the effect of compensation on the performance of nagari apparatus in the management of nagari finance in Kecamatan Salimpaung, Tanah Datar District. This study used associative quantitative method. The population in this study is all nagari apparatus in Kecamatan Salimpaung as many as 42 people consisting of nagari secretary, nagari treasurer, and staffs. The sample of this study consisted of 38 respondents determined by multistage random sampling technique and used slovin formula. The data of this study were collected through questionnaire and analyzed with multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicated that compensation simultaneously had a significant effect on the performance of nagari apparatus in the management of nagari finance in Kecamatan Salimpaung. Partially, finansial compensation had a significant influence on the performance of nagari apparatus in nagari finansial management; while non-finansial compensation had no significant effect on the performance of the nagari apparatus in the management of nagari finance in Kecamatan Salimpaung.*

***Keywords:*** *Nagari finance, compensation, job performance, the principle of Nagari's finance management.*

---

**How to Cite:** Suci, R., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung. *JESS (Journal Of Education On Social Science)*, 2(1), 47-58. doi:10.24036/jess/vol2-iss1/56

---

**Pendahuluan**

Keuangan desa/nagari merupakan semua hak dan kewajiban desa/nagari yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu yang berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa/nagari. Pengelolaan keuangan desa/nagari adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan desa/nagari (Permendagri no. 113 pasal 1 ayat 5 dan 6 tentang Pengelolaan Keuangan Desa). Wali nagari mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan nagari. Hal ini tertuang dalam Peraturan

Bupati Tanah Datar Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Nagari. Keuangan nagari dikelola berdasarkan asas-asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran.

Dalam mengelola keuangan nagari dibutuhkan pengelola yang handal yang mengerti dengan tata cara pengelolaannya, baik itu dari segi peraturan, sistem pengelolaan, maupun pertanggungjawabannya. Untuk mendukung produktifitas dari pengelola keuangan nagari tentunya harus ada motivasi yang diberikan (Fikri, 2017). Menurut Syamsir (2011) para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi memberikan definisi atau konsep mengenai motivasi dengan ungkapan berbeda-beda, namun makna yang terkandung sama, yaitu bahwa motivasi adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif.

Salah satu bentuk dari motivasi tersebut adalah dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pengelola keuangan nagari tersebut. Selain upah atau gaji, bentuk motivasi lainnya adalah dengan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, menjamin lingkungan kerja yang nyaman dan aman, promosi jabatan dan sebagainya. Hal ini disebut dengan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu bagian dari fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia, yang tujuannya adalah sebagai motivasi untuk bekerja produktif (Hasibuan, 2012).

Kejelasan regulasi harus diperhatikan dalam melaksanakan suatu kebijakan. Dalam pengelolaan keuangan nagari di Nagari tabek Patah ditemukan permasalahan ketidaksesuaian antara aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah. Kaur pemerintahan Nagari Tabek Patah menyampaikan bahwa aturan yang dikeluarkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah tumpang tindih. Menurutnya jika terdapat sisa dana, pemerintah pusat memperbolehkan menggunakan dana dalam bidang pembangunan yang sama, namun pemerintah daerah tidak memperbolehkan sisa dana dan memasukan dana tersebut ke dalam Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SiLPA) dalam penggunaan Alokasi Dana Nagari (ADN). Dari ketidaksesuaian tersebut para pengelola keuangan nagari menjadi kebingungan dalam memahami setiap aturan yang ditetapkan. Selain itu insentif yang diterima oleh pengelola keuangan nagari tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Bahkan terkadang lebih besar biaya pribadi yang dikeluarkan dari pada insentif atau kompensasi yang diterimanya. Beliau juga mengeluhkan tidak adanya asuransi kesehatan yang diberikan kepada pengelola keuangan nagari.

Di Nagari Lawang Mandahiling, penulis mengalami kesulitan ketika melakukan survei dikarenakan Walinagarinya tidak memberikan izin. Walinagari tersebut berdalih bahwa surat yang peneliti bawa tidak memiliki alamat yang jelas. Kemudian beliau juga mengatakan bahwa peneliti tidak berhak menanyakan masalah keuangan nagari dan yang mempunyai wewenang untuk itu adalah inspektorat dan pengawas keuangan saja. Namun peneliti melakukan *lobbying* dengan beliau sehingga beliau mengizinkan untuk mengambil data. Dari peristiwa tersebut peneliti beranggapan bahwa dalam pengelolaan keuangan nagari di Nagari Lawang Mandahiling terindikasi tidak transparan.

Di Nagari Salimpaung juga ditemukan permasalahan bahwa para perangkat nagari menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Tanah Datar sehingga para perangkat nagari tersebut merasa belum puas dengan imbalan yang diterimanya. Hal ini dijelaskan langsung oleh Walinagari Salimpaung. Kemudian di Nagari Sumanik, para perangkat nagari tidak menerima uang lembur jika ada pekerjaan yang dikerjakan dengan waktu tambahan di luar jam kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah daerah khususnya pemerintah nagari dalam meningkatkan pengelolaan keuangan nagari ke arah yang lebih baik.

## **Tinjauan Kepustakaan**

### ***Kinerja Perangkat Nagari***

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam makna yang lebih luas hasil kerja merupakan tentang bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan motivasi. Tanpa dorongan motif atau motivasi untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik (Wibowo, 2013). Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu: pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan konteks organisasi.

Selain itu menurut Syamsir (2009, 2014, dan 2015) dan Syamsir dan Ali Embi (2013) motivasi sangat penting peranannya bagi orang-orang yang bekerja di sektor atau organisasi publik untuk mencapai tujuan organisasinya. Artinya baik atau buruknya kinerja seseorang akan sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya motivasinya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi (Azhari dan Syamsir, 2012). Selanjutnya Syamsir (2016) mengemukakan bahwa pada umumnya teori-teori motivasi berasumsi bahwa motivasi sangat menentukan dan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Dengan demikian, para manajer yang rasional akan senantiasa berfikir untuk menemukan tindakan-tindakan yang tepat untuk memotivasi pegawainya.

Mengacu pada Pasal 1 ayat (12 – 16) Permendagri no. 113 tahun 2014, pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan desa adalah kepala desa atau sebutan nama lain yang karena jabatannya mempunyai kewenangan menyelenggarakan keseluruhan pengelolaan keuangan desa. Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa yang selanjutnya disingkat PTPKD adalah unsur perangkat Desa yang membantu Kepala Desa untuk melaksanakan pengelolaan keuangan Desa. Dalam pemerintahan Nagari PTPKD disebut dengan PTPKN. PTPKN dipilih dan

ditetapkan oleh Walinagari berdasarkan peraturan nagari terdiri atas sekretaris, kepala urusan dan bendahara.

Menurut Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Nagari, bendahara dijabat oleh staf urusan keuangan. Bendahara mempunyai tugas menerima, menyimpan, menyetorkan/membayar, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan penerimaan pendapatan nagari dan pengeluaran pendapatan nagari dalam rangka pelaksanaan APBNagari.

### ***Pengelolaan Keuangan Desa/Nagari***

Kegiatan pengelolaan keuangan nagari dimulai dengan disahkannya Anggaran Pendapatan dan Belanja Nagari (APBNag) sampai kepada tahap pelaporan dan pertanggungjawaban (Sujarweni : 2015). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 100 dikatakan bahwa pengalokasian belanja Desa/Nagari yang ditetapkan dalam APB Desa/Nagari digunakan dengan ketentuan paling sedikit 70% dari jumlah anggaran belanja Desa/Nagari digunakan untuk mendanai penyelenggaraan Pemerintahan Desa/Nagari, pelaksanaan pembangunan Desa/Nagari, pembinaan kemasyarakatan Desa/Nagari, dan pemberdayaan masyarakat Desa/Nagari, dan paling banyak 30% dari jumlah anggaran belanja desa/nagari digunakan untuk penghasilan tetap dan tunjangan Kepala Desa/Nagari dan perangkat desa/nagari, operasional pemerintahan desa/nagari, tunjangan dan operasional badan permusyawaratan desa/nagari, dan insentif Rukun Tetangga dan Rukun Warga.

Penghasilan tetap dan tunjangan serta BPJS Kesehatan Walinagari dan Perangkat Nagari didanai melalui Alokasi dana Nagari (ADN) yang dijelaskan dalam Surat Edaran Bupati Tanah Datar Nomor 900/502/BKD-Angg/2017 tentang Pedoman Penyusunan APB Nagari dan Standar Biaya Umum Nagari Tahun Anggaran 2017. Belanja pegawai dianggarkan untuk pengeluaran penghasilan tetap dan/atau tunjangan bagi Walinagari, Perangkat Nagari dan Bendahara Nagari, tunjangan BPRN, serta tunjangan dan penerimaan lainnya yang sah yang dianggarkan dalam kelompok penyelenggaraan pemerintahan Nagari, pada belanja pegawai, dan pelaksanaannya dibayarkan setiap bulan.

Honorarium dan uang lembur tergolong pada belanja barang dan jasa. Pembayaran honorarium diberikan kepada panitia/tim pelaksana kegiatan, honorarium tim pengelola kegiatan dalam pengadaan barang dan jasa, honorarium panitia/tim penerima hasil pekerjaan yang ditetapkan dengan keputusan Walinagari. Uang lembur diberikan kepada Walinagari, perangkat Nagari, Bendahara dan tenaga administrasi perkantoran yang melakukan pekerjaan pada hari libur dan diluar jam kerja yang sifat pekerjaan mendesak berdasarkan penugasan Walinagari atau yang dikuasakan jika Walinagari tidak di tempat. Pemberian uang lembur tersebut diluar biaya makanan dan minuman.

### ***Asas Pengelolaan Keuangan Desa***

Asas-asas Pengelolaan Keuangan Desa/Nagari sebagaimana tertuang dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa yaitu transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran, dengan uraian sebagai berikut:

1. Transparan, yaitu prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapat akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan desa. Asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan desa dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Akuntabel, yaitu wujud pertanggungjawaban pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Asas akuntabel yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa/nagari harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Partisipatif, yaitu penyelenggaraan pemerintahan desa/nagari yang mengikutsertakan kelembagaan desa dan unsur masyarakat desa/nagari. Menurut Sujarweni (2015) partisipatif merupakan prinsip setiap warga di nagari yang bersangkutan mempunyai hak untuk terlibat dalam setiap pengambilan keputusan pada setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintahan nagari. Keterlibatan masyarakat dalam rangka pengambilan keputusan tersebut dapat secara langsung dan tidak langsung.
4. Tertib dan disiplin anggaran, yaitu pengelolaan keuangan desa/nagari harus mengacu pada aturan atau pedoman yang melandasinya. Beberapa disiplin anggaran yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan keuangan desa/nagari yaitu:
  - a. Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan, sedangkan belanja yang dianggarkan merupakan batas tertinggi pengeluaran belanja;
  - b. Pengeluaran harus didukung dengan adanya kepastian tersedianya penerimaan dalam jumlah yang cukup dan tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan yang belum tersedia atau tidak mencukupi kredit anggarannya dalam APBDesa/ perubahan APBDesa/Nagari;
  - c. Semua penerimaan dan pengeluaran daerah dalam tahun anggaran yang bersangkutan harus dimasukkan dalam APBDesa/Nagari dan dilakukan melalui Rekening Kas desa/nagari;

## **Kompensasi**

Kompensasi atau *reward*, artinya bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang atas prestasi pekerjaan yang dilakukannya (Fahmi, 2016). Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional dari Manajemen Sumberdaya Manusia (Hasibuan, 2012). Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai bentuk balasan atas jasa mereka terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan berupa finansial dan non finansial.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah mereka berikan. Dalam survei yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management*, pendorong utama produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi adalah imbalan. Berbagai imbalan yang di deskripsikan membentuk sistem kompensasi total, dulu para praktisi kompensasi utamanya berfokus pada kompensasi finansial langsung dan tidak langsung saja (Stacey dalam Mondy, 2008).

Namun hal ini telah mengalami perubahan, penekanannya di perluas. Dalam imbalan total, gagasan kursi berkaki tiga digunakan untuk menyeimbangkan kompensasi tenaga kerja (Brent M dalam Mondy, 2008). Kaki-kaki tersebut adalah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial. Jika satu kaki rusak atau lebih pendek dari kaki lainnya, maka kompensasi tersebut akan bermasalah. Kompensasi finansial langsung, meliputi: pembayaran pokok seperti gaji dan upah, pembayaran insentif. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi: proteksi (asuransi), cuti, sakit, fasilitas (rumah dan kendaraan). Sementara itu kompensasi non finansial meliputi: karena karir, peluang promosi, lingkungan kerja.

Hasibuan (2012) menjelaskan sistem pemberian kompensasi didasarkan pada: sistem prestasi/hasil, sistem waktu, dan sistem kontrak/borongan. Davis dan Werther dalam Marwansyah (2012) menjelaskan tujuan spesifik yang ingin dicapai melalui pemberian kompensasi yang efektif adalah mendapatkan pegawai yang cakap atau kompeten, mempertahankan karyawan yang sudah ada, menjamin terciptanya keadilan (*equity*), memberikan penghargaan atas sikap yang diharapkan, mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku, mengendalikan biaya, menumbuhkan saling pengertian, dan membantu menciptakan efisiensi administrasi.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Pengelolaan merupakan salah satu bentuk dari kinerja. Hariandja (2002) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja dari segi keuangan merupakan gambaran kondisi keuangan pada suatu periode tertentu menyangkut aspek penghimpunan dana atau penyaluran dana, biasanya diukur menggunakan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas (Yuliyanti dalam Munti, 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam pengelolaan keuangan Nagari adalah hasil kerja atau prestasi perangkat desa/nagari dalam melaksanakan seluruh kegiatan meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan Nagari.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Syamsir (2017). Dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja, diketahui bahwa secara umum kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja baik pegawai pada organisasi ataupun karyawan pada perusahaan.

## Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan sementara yang memiliki kemungkinan benar atau salah, sehingga dapat dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung hasil dari penelitian terhadap faktor-faktor yang diteliti, kemudian diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung.

## Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dalam melakukan penelitian ini. Variabel bebas penelitian adalah kompensasi. Dalam penelitian ini kompensasi diuraikan dalam 2 sub variable, yaitu: 1) kompensasi finansial, 2) kompensasi non finansial, dan variabel terikatnya adalah kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari. Sementara itu variabel terikat penelitian adalah kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Lokasi penelitian ini adalah enam kantor Walinagari yang berada di Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar dengan populasi seluruh perangkat nagari yang terdiri dari sekretaris Nagari, bendahara Nagari, dan kepala urusan/staf.

Dalam penentuan responden, penelitian ini menggunakan pengambilan sampel secara *cluster random sampling* dengan *multistage random sampling*. Pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus *slovin* sehingga didapatkan sampel sebanyak 38 responden. Kuesioner terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X yang dibagi kedalam 2 bagian, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dan 15 pernyataan untuk variabel Y yang dibagi ke dalam 4 bagian, yaitu: (1) Transparan, (2) Akuntabel, (3) Partisipatif, dan (4) Tertib dan disiplin anggaran. Indikator tersebut diukur dengan menggunakan skala *likert*, dalam penelitian digunakan 4 skala yakni skala 1 sampai dengan 4. Selanjutnya, data yang diperoleh dari lapangan diolah dengan analisis regresi berganda menggunakan program *Statisyics Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini dipilih secara acak banyak tahap pada tiap-tiap nagari di Kecamatan Salimpaung. Sebelum penyebaran kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada responden lain di luar sampel. Berdasarkan hasil uji tersebut diperoleh hasil bahwa pernyataan yang terdapat

pada kuesioner valid, dibuktikan dengan nilai *Corrected item – total correlation* semua item pernyataan besar dari 0,361. Kemudian pernyataan yang terdapat pada kuesioner juga reliabel dengan ditunjukkannya nilai *cronbach alpha if item deleted* besar dari 0,60 untuk semua pernyataan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden dalam penelitian berjumlah 38 orang, yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 24 orang perempuan. Kemudian ditemukan hasil rata-rata kompensasi yang diterima perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari berada pada kategori “tinggi/baik” (73%) dan rata-rata kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari berada pada kategori “tinggi/baik” (77,75%).

Hasil uji analisis regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada 3 tabel berikut :

**Hasil uji R  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.519 <sup>a</sup>	.269	.227	.22962	1.744

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Rata-rata Pengelolaan Keuangan Nagari

**Hasil uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.039	.335		6.097	.000		
	x1	.255	.076	.485	3.343	.002	.992	1.009
	x2	.126	.078	.234	1.610	.116	.992	1.009

a. Dependent Variable: Rata-rata Pengelolaan Keuangan Nagari

**Hasil uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.679	2	.340	6.443	.004 <sup>a</sup>
	Residual	1.845	35	.053		
	Total	2.525	37			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Rata-rata Pengelolaan Keuangan Nagari

Hasil uji R menunjukkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh sebesar 22,7% terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung. Berdasarkan uji T diperoleh hasil kompensasi finansial memiliki pengaruh



signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung dengan sig 0,002 dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung dengan sig 0,116. Berdasarkan uji F diperoleh hasil secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung dengan sig.= 0,004.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) dan Catherine Nathania (2016) yang juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami (2014) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig	Keterangan
Ha	kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari	0,002	Ho ditolak Ha diterima
Ho	kompensasi finansial tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari	0,116	Ho diterima Ha ditolak
Ha	Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari	0,004	Ho ditolak Ha diterima

Berdasarkan hasil uji T dan regresi linier berganda maka didapatkan persamaan sebagai berikut:  $Y = 2,039 + 0,255X_1 + 0,126X_2$  yang berarti semakin besar nilai kompensasi yang diterima maka semakin baik pula kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Anatoki Hendri Dito (2010) Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini membuktikan kebenaran dari teori yang dikemukakan oleh Mondy (2008) yang menyatakan pendorong utama produktifitas karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi adalah imbalan.

### Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan antara lain bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung. Variabel kompensasi finansial

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari di Kecamatan Salimpaung, sementara itu variabel kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari.

Penelitian ini membuktikan bahwa adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung. Sehingga diharapkan kepada Pemerintahan terkait untuk dapat menyeimbangkan dan memaksimalkan pemberian kompensasi, baik itu finansial maupun non finansial sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung.

Hasil uji TCR rata-rata kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari menunjukkan angka (77,75%). Meskipun hasil ini berada pada kategori tinggi/baik, namun perlu kiranya upaya pembenahan dan pemaksimalan kinerja perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung agar asas-asas pengelolaan keuangan Desa/nagari yang terdapat dalam Peraturan Meteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 113 tahun 2014 dapat tercapai.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Azhari, Z., & Syamsir, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *TINGKAP*, 8(1), 93-110. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/1773/1514>
- Dito, Anoki Hendrian. (2010). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening". *Skripsi*. Pustaka UNDIP. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fikri, Irsyad. (2017). "Pertanggung Jawaban Pengelolaan Keuangan Nagari oleh Walinagari Barulak Kabupaten Tanah Datar". *Skripsi*. Fakultas Hukum Universitas Andalas.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo. (online)
- Hasibuan, S.P Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarka : PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, Nurul. (2016). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri

- Yogyakarta)”. *Skripsi*. Pustaka UNY. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Bandung : Alfabeta
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 edisi sepuluh diterjemahkan oleh Bayu Airlangga, M.M.* Jakarta : Erlangga.
- Munti, Finta, Heru Fahlevi. (2017). Determinan Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa : Studi pada Kecamatan Gandapura Kabupaten Bireuen Aceh. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. Vol 18 No 2. Diakses tanggal 9 November 2017.
- Nathania, Catherine. (2016). “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Saili, S. (2009). Urgensi Motivasi Pelayanan Publik dalam Rekrutmen dan Seleksi CPNS: Alternatif dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Demokrasi*, 8(1).<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jd/article/view/1192/1027>
- Syamsir, M. (2011). Dampak Program Bantuan PKL Terhadap Tingkat Motivasi Pedagang Kaki Lima (PKL) di Provinsi Sumatera Barat. *TINGKAP*, 7(1). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/15/14>
- Syamsir dan Ali-Embi, M. (2013). Ideologi Politik dan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan PNS Kota Padang. *TINGKAP*, 9(1), 67-82. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/2799/2346>
- Syamsir, S. (2014). Public Service Motivation and Socio Demographic Antecedents among Civil Service in Indonesia. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 21(1), 1-8. <http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewArticle/4038/3114>
- Syamsir, S. (2015). Public Service Motivation among Indonesian Employees: a Critical Review Toward the Psm Theory. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 5(1), 133-142.[http://journals.euser.org/files/articles/ejser\\_sep\\_dec\\_15/Syamsir.pdf](http://journals.euser.org/files/articles/ejser_sep_dec_15/Syamsir.pdf)  
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.26417/ejser.v5i1.p133-142><http://journals.euser.org/index.php/ejser/article/view/778>.
- Syamsir, S. (2016). The Influence of Public Service Motivation on Service Quality of Civil Servants in West Sumatra Indonesia. *European Journal of Economics and Business Studies*, 5(1), 33-41.[http://journals.euser.org/files/articles/ejes\\_may\\_aug\\_16/Syamsir.pdf](http://journals.euser.org/files/articles/ejes_may_aug_16/Syamsir.pdf)<http://journals.euser.org/index.php/ejes/article/view/522>;<http://dx.doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p33-41>
- Sujarweni, V Wiratna. (2015). *Akuntansi Desa Panduan Tata Kelola Keuangan Desa*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

- Utami, Firzianah Mustika. (2014). “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Perda Kabupaten Tanah Datar Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penglolaan Keuangan Nagari.
- Surat Edaran Bupati Tanah Datar Nomor 900/502/BKD-Angg/2017 Tentang Pedoman Penyusunan APB Nagari dan Standar Biaya Umum Nagari Tahun Anggaran 2017.