

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa dalam Pengelolaan Dana Desa

Atensyah¹, Fachruzzaman², Abdullah^{3*}

^{1*,2,3} Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

E-mail: atensyah25@gmail.com ¹⁾
fachruzzamanmaksi@gmail.com ²⁾
abdullahmaksi25@gmail.com ^{3*)}

ARTICLE INFO

Article history:
Received 13 Juli 2026
Received in Revised 10
Agustus 2026
Accepted 30 September
2026

Keyword's : Village
Official Performance,
Work Ability,
Work Motivation

ABSTRACT

This primary focus of this study is to evaluate the various elements influencing the effectiveness of village apparatuses in managing Village Funds, specifically highlighting the aspects of work motivation and competence. Adopting a quantitative design, this research involved 60 village officials in Seginim District, South Bengkulu Regency, as survey respondents. Sample selection relied on the purposive sampling method, establishing prerequisites of at least one year of service and holding an administrative position. After data processing via the SPSS program using multiple linear regression techniques, the empirical findings reveal that the work competence of the apparatus exerts a positive and significant partial impact on the success of village fund management. Likewise, work motivation is proven to trigger a significant increase in performance. Simultaneously, the combination of both factors contributes to boosting the accountability and efficiency of the village apparatus. The output of this research underscores the urgency of strengthening motivation and escalating capacity to achieve transparent and efficient village financial governance in alignment with the latest regulations.

Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi berbagai elemen yang memengaruhi efektivitas aparat desa dalam mengelola Dana Desa, khususnya menyoroti aspek motivasi kerja dan kompetensi. Dengan mengadopsi desain kuantitatif, penelitian ini melibatkan 60 pejabat desa di Kecamatan Seginim, Kabupaten Bengkulu Selatan, sebagai responden survei. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling, dengan menetapkan prasyarat minimal satu tahun masa kerja dan memegang jabatan administratif. Setelah pengolahan data melalui program SPSS menggunakan teknik regresi linier berganda, temuan empiris menunjukkan bahwa kompetensi kerja aparat desa memberikan dampak parsial yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan dana desa. Demikian pula, motivasi kerja terbukti memicu peningkatan kinerja yang signifikan. Secara bersamaan, kombinasi kedua faktor tersebut berkontribusi pada peningkatan akuntabilitas dan efisiensi aparat desa. Hasil penelitian ini menggarisbawahi urgensi penguatan motivasi dan peningkatan kapasitas untuk mencapai tata kelola keuangan desa yang transparan dan efisien sesuai dengan peraturan terbaru.

Expensive : Jurnal Akuntansi dan Keuangan

Website : <https://scholar.umm metro.ac.id/index.php/expensive>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: abdullahmaksi25@gmail.com

Peer review under responsibility of Expensive: Journal of Accounting and Finance. 2829-4807

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara kepulauan dengan lebih dari 75.000 desa menghadapi tantangan besar dalam mewujudkan pembangunan yang merata dan berkeadilan. Komitmen pemerintah dalam membangun Indonesia dari pinggiran diwujudkan melalui kebijakan desentralisasi fiskal, salah satunya melalui pengalokasian Dana Desa yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Komitmen pemerintah ini diperkuat secara struktural melalui pengesahan UU No 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang tentang Desa yang menuntut pengelolaan keuangan yang jauh lebih transparan dan akuntabel. Keberhasilan implementasi kebijakan strategis ini di tingkat tapak sangat bergantung pada efektivitas dan kapasitas aktual dari aparatur pemerintahan desa yang bertindak sebagai pengelola anggaran.

Kajian empiris dalam sepuluh tahun terakhir menunjukkan bahwa optimalisasi pengelolaan keuangan daerah dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal aparatur. Penelitian terdahulu membuktikan motivasi kerja serta kompetensi teknis secara parsial maupun simultan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik (Efendi, 2024). Lebih lanjut, penguasaan aparatur terhadap sistem administrasi dan kemauan psikologis untuk melaksanakan tugas secara disiplin terbukti meminimalkan risiko kesalahan pelaporan keuangan (Setiawati & Imantoro, 2021). Meskipun berbagai studi telah mengeksplorasi variabel kompetensi secara makro, analisis mendalam yang mengintegrasikan kemampuan operasional taktis dan dorongan motivasi internal di bawah payung regulasi desa yang baru masih jarang dilakukan (Winarni & Rahmaningtyas, 2020).

Kesenjangan penelitian dalam kajian ini terletak pada konseptualisasi kemampuan taktis dan motivasi kerja yang diuji secara spesifik pada fase transisi regulasi pasca-pemberlakuan undang-undang desa yang baru di wilayah pedesaan dengan keterbatasan infrastruktur. Sebagian besar penelitian terdahulu mengukur kompetensi secara umum tanpa mengaitkannya langsung dengan dinamika operasional aplikasi Sistem Keuangan Desa. Kebaruan artikel ini berpusat pada pengujian empiris mengenai sejauh mana perpaduan antara kecakapan teknis operasional dan dorongan psikologis perangkat desa mampu menghasilkan akuntabilitas pengelolaan anggaran yang selaras dengan tuntutan reformasi hukum tata kelola keuangan desa saat ini.

Kondisi objektif di lapangan menunjukkan adanya hambatan administratif nyata dalam tata kelola Dana Desa, khususnya di wilayah Kecamatan Seginim. Berdasarkan data awal, terdapat kecenderungan keterlambatan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan, keterbatasan pemahaman perangkat desa terhadap regulasi teknis yang dinamis, serta fluktuasi komitmen kerja

akibat sistem insentif yang belum merata. Mengacu pada kondisi riil tersebut, fokus rumusan masalah penelitian ini dititikberatkan pada pembuktian empiris mengenai dampak positif dan nyata dari kemampuan serta dorongan kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur desa dalam menata Dana Desa, baik secara terpisah maupun bersama-sama.

Solusi strategis untuk mengatasi fenomena penurunan akuntabilitas tersebut adalah dengan melakukan pemetaan dan analisis komprehensif mengenai pengaruh kemampuan kerja dan aspek motivasi aparatur secara ilmiah. Melalui pendekatan berbasis bukti empiris, formulasi kebijakan peningkatan kapasitas dan restrukturisasi dorongan kerja dapat dirumuskan secara presisi. Oleh karena itu, studi ini bertujuan memberikan sejumlah data lapangan mengenai bagaimana efektivitas kinerja pamong desa dalam menata Dana Desa di wilayah Kecamatan Seginim, Kabupaten Bengkulu Selatan, diintervensi oleh faktor kecakapan kerja serta dorongan motivasi mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis pendekatan kuantitatif dengan metode survei kausalitas. Pendekatan ini diterapkan secara konkret untuk mengukur dan menguji kebenaran hubungan dampak kausalitas yang dihasilkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Fokus utama tahapan operasionalnya adalah mengumpulkan data numerik dari subjek di lapangan guna memvalidasi hipotesis kerja yang telah dirumuskan berdasarkan data empiris.

Subjek dan lokasi penelitian difokuskan secara spesifik di Kecamatan Seginim Provinsi Bengkulu mencakup 12 desa. Seluruh perangkat desa yang aktif di wilayah Kecamatan Seginim, Kabupaten Bengkulu Selatan, ditetapkan sebagai populasi dalam kajian ini. Penelitian ini menerapkan purposive sampling untuk menentukan sampel, dengan menetapkan kriteria inklusi bagi aparatur desa yang saat ini aktif menjabat sebagai Kepala Desa, Sekretaris Desa, Bendahara Desa, Kaur Keuangan, maupun staf desa lainnya; dan (2) memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun untuk memastikan pemahaman memadai terkait tata kelola anggaran. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel definitif sebanyak 60 perangkat desa.

Penelitian ini membagi variabel menjadi dua kelompok utama. Kinerja ditetapkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh dua variabel independen, yakni kemampuan kerja (X_1) serta motivasi kerja (X_2). Pengukuran instrumen dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert 1 sampai 5 untuk menangkap persepsi jawaban responden secara konsisten. Dimensi operasional untuk kemampuan kerja (X_1) meliputi indikator kecakapan administratif, pengetahuan regulasi tata kelola keuangan, dan penguasaan aplikasi teknologi informasi. Dimensi untuk motivasi kerja (X_2) mencakup indikator pemenuhan kebutuhan dasar, dorongan tanggung jawab, dan insentif.

Kualitas hasil kerja, kuantitas output pelaporan, serta ketepatan waktu penyelesaian laporan anggaran menjadi tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur dimensi kinerja perangkat desa (Y).

Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan lembar kuesioner terstruktur secara langsung kepada 60 perangkat desa yang terpilih menjadi sampel di lokasi penelitian. Uji validitas dan reliabilitas diterapkan sebagai langkah operasional dalam menguji kualitas instrumen sebelum data masuk ke tahap analisis berikutnya. Uji validitas diproses dengan rumus Pearson Product Moment untuk memastikan keabsahan setiap butir pertanyaan, sedangkan uji reliabilitas diukur dengan parameter koefisien nilai *Cronbach's Alpha* guna menjamin konsistensi jawaban dari para responden.

Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui perangkat lunak IBM SPSS. Sebelum melangkah pada pengujian hipotesis, data harus memenuhi prasyarat uji asumsi klasik agar model regresi yang dihasilkan bersifat valid serta terbebas dari bias. Pengujian ini mencakup analisis normalitas data melalui metode Kolmogorov-Smirnov, serta pemeriksaan multikolinearitas untuk mengidentifikasi keberadaan korelasi antarvariabel independen dengan memantau nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Guna mengidentifikasi arah serta besarnya dampak variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa, penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis signifikansi masing-masing variabel bebas secara parsial melalui uji-t, yang hasilnya akan menjadi dasar pembuktian kebenaran hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis empiris ini mengintegrasikan pemaparan data hasil pengolahan statistik dengan pembahasan mendalam berbasis Stewardship Theory untuk menguraikan faktor-faktor yang menentukan performa aparatur desa. Bagian hasil dan pembahasan ini disajikan secara terintegrasi agar dapat memberikan pemahaman linear mengenai interpretasi data serta kontribusinya terhadap pengayaan literatur akuntansi sektor publik. Penelitian kuantitatif ini didasarkan pada data primer yang diperoleh secara langsung melalui instrumen kuesioner yang disebarkan kepada seluruh perangkat desa di Kecamatan Seginim, Kabupaten Bengkulu Selatan. Dari total kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden, seluruhnya kembali dalam kondisi terisi lengkap dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut tanpa adanya data pencilan (outlier).

Analisis Deskriptif Data Penelitian

Sejumlah pengujian prasyarat diterapkan terlebih dahulu sebelum model regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian statistik deskriptif dalam melihat sebaran data dari variabel independen yang terdiri atas Kemampuan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂), serta variabel dependen yaitu Kinerja Perangkat Desa dalam Pengelolaan Dana Desa (Y). Statistik deskriptif ini memberikan potret empiris mengenai nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), serta standar deviasi dari setiap indikator variabel yang telah diisi oleh para responden.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Nilai Min	Nilai Max	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Kemampuan Kerja (X ₁)	60	33,00	50,00	43,05	4,749
Motivasi Kerja (X ₂)	60	14,00	50,00	35,33	6,812
Kinerja Perangkat Desa (Y)	60	35,00	50,00	42,88	4,315

Pengujian Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Seluruh butir instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel melalui pengujian nilai pearson correlation dan Cronbach's Alpha yang melampaui ambang batas standar ($\alpha > 0,60$). Selanjutnya, guna memastikan akurasi dan keabsahan model regresi, dilakukan rangkaian pengujian asumsi klasik. Guna memastikan bahwa model regresi linier berganda yang disusun memenuhi karakteristik Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) dan terbebas dari bias, serangkaian uji asumsi klasik menjadi prasyarat wajib. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang melampaui 0,05. Di samping itu, pemeriksaan terhadap nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) mengindikasikan bahwa model penelitian ini telah terbebas dari permasalahan multikolinearitas, karena parameter nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 terpenuhi untuk seluruh variabel independen.

Tabel 2. Pengujian Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. (2-tailed)	P- Value	Keterangan
0,132	0,011	$P < 0,05$	Terdistribusi Normal

Langkah kedua adalah uji multikolinearitas yang digunakan untuk memastikan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada tabel 3 digunakan sebagai acuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi linier yang kuat atau sempurna antarvariabel independen dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
KK MK	0,844 0,844	1,184 1,184	Bebas Multikolinearitas Bebas Multikolinearitas

Model Regresi Linier Berganda

Pengujian dampak kausalitas dilakukan dengan menerapkan pengujian signifikansi parameter, baik dalam skala parsial melalui uji t maupun kolektif lewat uji F, dilakukan dengan memanfaatkan model analisis regresi linier berganda. Estimasi parameter regresi ini menjadi pijakan dasar ilmiah dalam penentuan status penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan. Seluruh hasil perhitungan koefisien regresi, statistik uji, dan parameter goodness of fit dirangkum secara transparan.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel / Parameter	Koefisien	t-hitung	Sig	Hasil / Kesimpulan
Kemampuan Kerja	0,466	4,006	0,000	Diterima
Motivasi Kerja	0,322	2,588	0,002	Diterima
R Square	0,239	0,239	0,239	0,239
Adjusted R	0,489	0,489	0,489	0,489
F	8,967	8,967	8,967	8,967
Sig	0,000	0,000	0,000	0,000

Dampak Kemampuan Kerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Perangkat Desa

Merujuk pada paparan data empiris dalam Tabel 4, pengujian parsial terhadap hipotesis pertama membuktikan secara kuat bahwa variabel Kemampuan Kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan secara statistik terhadap tingkat Kinerja Perangkat Desa. Hal ini direpresentasikan oleh nilai koefisien jalur regresi sebesar 0,466, nilai signifikansi p-value sebesar 0,000 yang jauh di bawah batas alpha 0,05, serta didukung oleh nilai t-hitung sebesar 4,006. Makna akademis dari temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kapasitas intelektual, keahlian praktis, dan pemahaman operasional yang dimiliki oleh para aparatur desa akan memicu peningkatan efisiensi serta akurasi tata kelola keuangan penyerapan dana desa secara simultan.

Bila ditinjau secara teoretis, manifestasi temuan empiris ini memberikan landasan pendukung yang solid bagi penerapan Stewardship Theory di sektor pemerintahan tingkat desa. Teori kepengurusan (stewardship) berargumen bahwa individu di dalam birokrasi publik tidak digerakkan oleh kepentingan egoistis-ekonomis jangka pendek semata, melainkan bertindak sebagai pelayan (steward) yang berintegritas tinggi dan bertanggung jawab penuh dalam mengaktualisasikan visi utama organisasi demi kemaslahatan masyarakat luas selaku penentu amanat (principal). Dalam konteks ini, kemampuan kerja bertindak sebagai instrumen operasional

atau kapabilitas utama yang wajib dimiliki oleh steward. Aparatur desa yang memiliki wawasan regulasi yang mendalam dan penguasaan mahir terhadap aplikasi pengelolaan anggaran digital seperti Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) akan mampu meminimalkan celah maladministrasi, mempercepat penyelesaian laporan realisasi anggaran, serta memastikan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan dilakukan secara kredibel dan tepat waktu.

Temuan penelitian ini terbukti selaras dan memperkuat posisi *state of the art* dari khazanah studi terdahulu. Hasil analisis ini senada dengan kajian yang dikemukakan oleh Setiawati & Imantoro (2021) yang mengemukakan bahwa aspek kecakapan teknis dan kapasitas kognitif aparat merupakan pilar penentu yang mendominasi akuntabilitas performa birokrasi desa. Konsistensi serupa juga ditemukan dalam studi Ni Putu Christin Pratiwi & M. Sendow (2022) yang menegaskan bahwa kapasitas kemampuan aparat berpengaruh langsung terhadap produktivitas pelayanan publik dan penurunan tingkat kesalahan laporan keuangan. Dengan demikian, kontribusi akademis dari penelitian ini mempertegas proposisi ilmiah bahwa peningkatan kapabilitas teknis bukan sekadar pelengkap administratif, melainkan prasyarat fundamental untuk mentransformasikan tata kelola keuangan desa menjadi instrumen pembangunan daerah yang transparan.

Dampak Motivasi Kerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Perangkat Desa

Analisis regresi parsial (Tabel 4) membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan dan positif memengaruhi Kinerja Perangkat Desa dalam pengelolaan Dana Desa. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,322 dengan nilai t-hitung 2,588 dan p-value sebesar 0,002. Mengingat nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini teruji secara empiris. Angka statistik ini menunjukkan interpretasi nyata bahwa dorongan psikologis, komitmen moral, serta adanya apresiasi yang memadai bertindak sebagai motor penggerak eksternal maupun internal yang meningkatkan kedisiplinan perangkat desa dalam mengawal siklus pengelolaan anggaran publik.

Dalam kerangka konseptual Stewardship Theory, motivasi kerja tidak dikaitkan dengan pencarian utilitas pribadi (*self-serving goals*), melainkan diarahkan pada maksimalisasi kinerja pelayanan kolektif demi kepentingan konstituen desa. Ketika motivasi intrinsik (panggilan jiwa untuk mengabdikan pada tanah kelahiran) dan motivasi ekstrinsik (berupa kejelasan insentif serta dukungan fasilitas kerja) berjalan secara harmonis, maka aparat desa akan menunjukkan komitmen moral yang tinggi dalam mengemban tugasnya. Dorongan motivasi yang kuat ini menumbuhkan perilaku kepengurusan yang bertanggung jawab, di mana perangkat desa bersedia mengerahkan usaha ekstra untuk menyusun laporan penyerapan secara akurat, menghadiri

musyawarah desa secara proaktif, serta menolak segala bentuk godaan malpraktik akuntansi keuangan.

Hasil temuan ini sejalan dan memperkuat kajian empiris terdahulu yang dilakukan oleh Winarni & Rahmaningtyas (2020) yang menyimpulkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan kompetensi birokrasi menjadi determinan krusial dalam mendongkrak kualitas tata kelola keuangan daerah. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Sedana & Riana (2023) yang menyatakan bahwa intervensi motivasi kerja yang positif mampu mereduksi kejenuhan birokrasi serta mengoptimalkan kedisiplinan aparatur. Implikasi teoretis dari hasil penelitian ini membuktikan secara ilmiah bahwa perilaku kepengurusan (*stewardship*) tidak dapat berkembang subur tanpa adanya sistem pengkondisian lingkungan kerja yang mampu menjaga motivasi psikologis aparatur desa secara berkelanjutan.

Implikasi Teoretis dan Praktis Hasil Penelitian

Secara teoretis, studi ini memberikan kontribusi yang berarti bagi literatur di bidang akuntansi sektor publik dengan memperluas daya eksplanasi *Stewardship Theory* di tingkat pemerintahan terkecil, yaitu tingkat desa. Hasil studi membuktikan bahwa perilaku aparatur keuangan desa dapat dijelaskan secara komprehensif melalui model *stewardship*, di mana komitmen sosial, kemampuan teknis, dan dorongan motivasi non-ekonomis terbukti efektif dalam meminimalkan konflik keagenan (*agency conflict*) serta mendorong pencapaian akuntabilitas laporan keuangan yang kredibel.

Secara aplikatif, kajian ini merekomendasi taktik bagi Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan, khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD), untuk merumuskan kebijakan pelatihan berkala berbasis kompetensi *Siskeudes*, pendampingan intensif bagi wilayah dengan serapan anggaran rendah, serta penataan regulasi insentif dan pemberian penghargaan (*reward*) berbasis performa guna memelihara stabilitas motivasi kerja aparatur desa dalam jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja aparatur desa dalam pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Seginim, Kabupaten Bengkulu Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan teknis, penguasaan tugas, dan pemahaman terhadap regulasi merupakan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pengelolaan Dana Desa secara efektif, khususnya dalam penyusunan dan penyampaian laporan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Selain itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja aparatur desa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dorongan intrinsik, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta dukungan lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang mendorong aparatur desa untuk melaksanakan tugas secara disiplin dan menyelesaikan pelaporan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, kemampuan kerja dan motivasi kerja merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja aparatur desa dalam pengelolaan Dana Desa.

Temuan penelitian, pemerintah daerah dan pemerintah desa disarankan untuk mengembangkan program peningkatan kapasitas aparatur secara berkelanjutan melalui pelatihan teknis pengelolaan keuangan desa, penggunaan aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes), serta pemutakhiran pemahaman terhadap regulasi dan standar pelaporan yang berlaku. Upaya tersebut perlu disertai dengan penguatan motivasi kerja melalui penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja yang objektif dan terukur, pembinaan yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Evaluasi kinerja secara berkala juga diperlukan untuk mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaan tugas dan memastikan bahwa peningkatan kompetensi aparatur diikuti oleh perbaikan kualitas pengelolaan Dana Desa.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan wilayah penelitian diperluas sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Peneliti berikutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti kompetensi digital, kepemimpinan, sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja aparatur desa dalam pengelolaan Dana Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, Y., & Haryani, S. (2019). Analisis kompetensi dan kapasitas aparatur desa. *Jurnal Akuntansi Publik*, 8(1), 45-58.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amaliah, R., Fachruzzaman, & Abdullah. (2017). Stewardship theory dalam pengelolaan organisasi sektor publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 22(2), 112-125.
- Anas, M., & Ikhsan, A. (2021). Akuntabilitas dan transparansi pengelolaan dana desa berbasis stewardship theory. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 13(1), 34-45.
- Aprisyah, N., & Yuliati, L. (2021). Pengaruh transparansi dan pengawasan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 210-224.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Efendi, M. R. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kualitas pelayanan perangkat desa. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 5(1), 12-27.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Jatmiko, B., & Setiawan, T. (2019). Teori stewardship dan aplikasinya pada tata kelola dana desa di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Sektor Publik*, 16(2), 180-195.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Rafiq, M. (2019). Faktor-faktor penentu kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 130-144.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiawati, E., & Imantoro, D. (2021). Motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja perangkat desa dalam pengelolaan keuangan daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(1), 25-38.
- Setyowati, N., & Haryani, E. (2016). Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi di era desentralisasi. *Jurnal Manajemen Aparatur*, 4(2), 170-185.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winarni, S., & Rahmaningtyas, W. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja perangkat desa Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Bisnis*, 12(3), 145-159.