



Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Desa dengan Pengalaman Kerja sebagai Moderasi

The Effect of Competence, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Village Apparatus Performance with Work Experience as a Moderating

Muhibuddin^{1*}, Aiyub², Em Yusuf Iis³, Azhar⁴

Universitas Malikussaleh

Email: muhibuddin.220410201@mhs.unimal.ac.id^{1*}, aiyub@unimal.ac.id², emyusuf@unimal.ac.id³, azhar@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 05-08-2026

Revised : 07-08-2026

Accepted : 09-08-2026

Published : 11-08-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence, job satisfaction, and organizational culture on village apparatus performance, and to examine the moderating role of work experience, among village apparatus in South Peusangan Subdistrict, Bireuen Regency. Using a quantitative approach, the population comprised all village apparatus (village head, village secretary, and four section heads) across 21 villages, with a census technique yielding 126 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The results show that competence ($\beta = 0.246$; $p = 0.003$), job satisfaction ($\beta = 0.219$; $p = 0.003$), organizational culture ($\beta = 0.409$; $p = 0.000$), and work experience ($\beta = 0.234$; $p = 0.001$) each have a positive and significant effect on village apparatus performance, with organizational culture as the most dominant predictor. Work experience significantly moderates the effect of competence on performance ($\beta = 0.203$; $p = 0.021$) but does not significantly moderate the effect of job satisfaction ($p = 0.211$) or organizational culture ($p = 0.874$) on performance. These findings suggest that improving village apparatus performance requires strengthening organizational culture, enhancing competence supported by adequate work experience, and paying attention to job satisfaction.

Keywords : Organizational Culture, Village Apparatus Performance, Work Experience

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur desa, serta menguji peran pengalaman kerja sebagai variabel moderasi, pada aparatur desa di Kecamatan Peusangan Selatan, Kabupaten Bireuen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh aparatur desa (Kepuchik, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, Kaur Umum, Kasi Pemerintahan, dan Kasi Pembangunan) di 21 desa, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sensus sehingga diperoleh 126 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi ($\beta = 0,246$; $p = 0,003$), kepuasan kerja ($\beta = 0,219$; $p = 0,003$), budaya organisasi ($\beta = 0,409$; $p = 0,000$), dan pengalaman kerja ($\beta = 0,234$; $p = 0,001$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa, dengan budaya organisasi sebagai variabel paling dominan. Pengalaman kerja terbukti memoderasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja ($\beta = 0,203$; $p = 0,021$), namun tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja ($p = 0,211$) maupun budaya organisasi ($p = 0,874$) terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja



aparatur desa perlu didukung melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan kompetensi yang disertai pengalaman kerja memadai, serta perhatian terhadap kepuasan kerja aparatur.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Desa, Pengalaman Kerja

PENDAHULUAN

Sejak diberlakukannya kebijakan desentralisasi pada tahun 1999, pemerintah desa menempati posisi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat paling dasar. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menempatkan desa sebagai pusat pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, sekaligus memberikan wewenang dan sumber daya yang memadai bagi desa untuk mengelola potensi lokalnya (Ellysa et al., 2023; Masela & Subiyantoro, 2024). Konsekuensi dari kewenangan tersebut adalah tuntutan pengelolaan keuangan dan administrasi desa yang tertib, transparan, dan akuntabel, yang pada gilirannya menuntut kinerja aparatur desa yang optimal (Awal & Syamsir, 2019).

Signifikansi peran desa tampak dari jumlahnya yang sangat besar. Indonesia memiliki lebih dari 84.000 desa dan kelurahan, dengan Provinsi Aceh mencakup lebih dari 6.500 desa, termasuk 609 desa di Kabupaten Bireuen. Kecamatan Peusangan Selatan, sebagai kecamatan hasil pemekaran yang relatif baru, menaungi 21 desa yang aparaturnya masih berada dalam proses konsolidasi kelembagaan. Kondisi ini menjadikan kinerja aparatur desa di wilayah tersebut sebagai isu yang relevan untuk dikaji, mengingat kinerja aparatur secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan publik dan keberhasilan program pembangunan desa (Asuna et al., 2023; Syahriani, 2023).

Berbagai faktor diyakini memengaruhi kinerja aparatur desa, di antaranya kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal dengan efektivitas dan keunggulan kinerja dalam suatu pekerjaan (Spencer, 1993, dalam Wijayanthi, 2019). Kepuasan kerja dipahami sebagai kumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang menjadi salah satu indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas sehari-hari (Bukhari et al., 2026). Selain ketiga faktor tersebut, pengalaman kerja diyakini turut berperan, baik secara langsung terhadap kinerja maupun sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompetensi, kepuasan kerja, serta budaya organisasi dengan kinerja (Gratia, 2021).

Studi terdahulu memperlihatkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pada sejumlah penelitian (Syah & Hartono, 2023; Iskandar & Risman, 2025), namun penelitian lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan (Shodikin et al., 2024). Pola serupa terjadi pada kepuasan kerja, yang terbukti berpengaruh positif pada beberapa studi (Baiyulis et al., 2018; Sabil, 2024) tetapi tidak signifikan pada studi lain (Pranata & Haryanto, 2024). Demikian pula budaya organisasi, yang pada sebagian penelitian berpengaruh langsung terhadap kinerja (Muniarti et al., 2021; Ibrahim & Eviyanti, 2020), namun pada penelitian lain justru bekerja melalui variabel lain seperti kepuasan kerja (Ramadhany et al., 2025). Terkait peran moderasi pengalaman kerja, Esty et al. (2025) menemukan bahwa pengalaman kerja secara signifikan memoderasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja, sedangkan Sumariani et al. (2024) dan Komariah & Rosyidi (2026) menemukan sebaliknya. Inkonsistensi hasil



tersebut menunjukkan adanya celah riset (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks pemerintahan desa yang relatif baru terbentuk.

Survei awal yang dilakukan peneliti di Kecamatan Peusangan Selatan turut mengonfirmasi adanya persoalan pada keempat variabel tersebut. Dari sisi kinerja, ditemukan persoalan pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja aparatur. Dari sisi kompetensi, sebagian aparatur belum sepenuhnya memahami regulasi pengelolaan Dana Desa dan masih kesulitan mengoperasikan aplikasi Siskeudes. Dari sisi kepuasan kerja, sebagian aparatur menjalani pekerjaan sekadar sebagai rutinitas tanpa rasa memiliki yang kuat. Dari sisi budaya organisasi, kesadaran diri dan inisiatif aparatur masih tergolong rendah, tercermin dari kecenderungan bekerja optimal hanya ketika diawasi atasan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur desa, serta menguji peran pengalaman kerja dalam memoderasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Peusangan Selatan, Kabupaten Bireuen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antarvariabel. Populasi penelitian adalah seluruh aparatur desa di Kecamatan Peusangan Selatan, Kabupaten Bireuen, yang meliputi Keuchik (Kepala Desa), Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, Kaur Umum, Kasi Pemerintahan, dan Kasi Pembangunan pada 21 desa (Sugiyono, 2020). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus (sampling jenuh), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden, sehingga diperoleh $21 \text{ desa} \times 6 \text{ aparatur} = 126 \text{ responden}$.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, menggunakan skala Likert lima poin mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (skor 1) hingga “Sangat Setuju” (skor 5) (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel Kinerja Aparatur Desa diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas waktu, dan komitmen (Quinta & Bernarto, 2021). Variabel Kompetensi diukur melalui empat indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap (Putra, 2021). Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui lima indikator, yaitu menyukai pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja (Eri, 2019). Variabel Budaya Organisasi diukur melalui lima indikator, yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi diri (Salimin, 2024). Adapun variabel moderasi Pengalaman Kerja diukur melalui lima indikator, yaitu lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, keragaman pengalaman, penerapan kompetensi, dan kualitas hasil kerja.

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. SEM-PLS dipilih karena mampu menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara simultan, sesuai untuk penelitian yang bersifat prediction-oriented dan berorientasi pada pengembangan teori (Hair, 2019). Evaluasi outer model mencakup uji validitas konvergen melalui nilai outer loading ($\geq 0,70$) dan Average Variance Extracted/AVE ($> 0,50$) (Hair et al., 2011; Fornell & Larcker, 1981), uji validitas diskriminan melalui Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT $< 0,90$) (Henseler et al., 2015), dan uji



composite reliability ($> 0,70$) (Hair, 2019). Evaluasi inner model mencakup koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2) (Ghozali & Latan, 2015), predictive relevance (Q^2), dan model fit melalui nilai Standardized Root Mean Square Residual/SRMR (Hair, 2019). Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan melalui uji t berbasis bootstrapping dengan taraf signifikansi 5%, sedangkan efek moderasi pengalaman kerja diuji melalui pendekatan interaksi (product indicator approach) dan diklasifikasikan mengikuti tipologi variabel moderator dari Sharma et al. (1986).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 126 aparatur desa yang tersebar merata di 21 desa Kecamatan Peusangan Selatan, masing-masing diwakili oleh enam jabatan (Keuchik, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, Kaur Umum, Kasi Pemerintahan, dan Kasi Pembangunan) sebagai konsekuensi teknik sensus yang digunakan. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (87%), berusia 30–40 tahun (46%), dan berpendidikan terakhir SMA/ sederajat (53%), diikuti oleh lulusan S1 (39%). Dari sisi masa jabatan, kelompok terbesar (31%) telah menjabat 5–10 tahun, sementara 80% responden secara kumulatif telah menjabat lebih dari satu tahun, yang mengindikasikan tingkat familiaritas yang memadai terhadap tugas dan sistem kerja pemerintahan desa.

Evaluasi Model Pengukuran dan Model Struktural

Pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator pada kelima konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen, dengan nilai outer loading di atas ambang batas yang disyaratkan serta nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Uji validitas diskriminan melalui Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai di bawah 0,90, sehingga masing-masing konstruk dinyatakan berbeda secara memadai satu sama lain. Uji reliabilitas melalui composite reliability juga menunjukkan nilai di atas 0,70 untuk seluruh konstruk, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam pengujian model struktural.

Evaluasi inner model dilakukan melalui empat indikator, yaitu koefisien determinasi (R^2), predictive relevance (Q^2), model fit, dan effect size (f^2). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Nilai R^2 , Q^2 , dan Model Fit

Konstruk	R^2	R^2 Adjusted	Q^2 predict	SRMR
Kinerja Aparatur Desa (Y)	0,524	0,495	0,445	0,043

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Nilai R^2 sebesar 0,524 menunjukkan bahwa Kompetensi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja secara simultan mampu menjelaskan 52,4% variasi Kinerja Aparatur Desa, yang menurut kriteria Chin (1998) tergolong kategori moderat. Nilai Q^2 sebesar 0,445 ($> 0,35$) menunjukkan model memiliki predictive relevance yang tergolong besar. Nilai SRMR sebesar 0,043, jauh di bawah ambang batas 0,08, mengindikasikan model memiliki kecocokan yang baik (good fit) dengan data empiris (Hair, 2019).

**Tabel 2. Nilai Effect Size (f^2) terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Jalur Pengaruh	f^2	Kategori
Kompetensi (X1) → Kinerja	0,087	Kecil
Kepuasan Kerja (X2) → Kinerja	0,075	Kecil
Budaya Organisasi (X3) → Kinerja	0,277	Sedang
Pengalaman Kerja (Z) → Kinerja	0,110	Kecil
Pengalaman Kerja × Kompetensi → Kinerja	0,059	Kecil
Pengalaman Kerja × Kepuasan Kerja → Kinerja	0,016	Tidak ada efek
Pengalaman Kerja × Budaya Organisasi → Kinerja	0,000	Tidak ada efek

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Hasil uji effect size (f^2) pada Tabel 2 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi pengaruh terbesar terhadap Kinerja Aparatur Desa ($f^2 = 0,277$), diikuti oleh Pengalaman Kerja ($f^2 = 0,110$), Kompetensi ($f^2 = 0,087$), dan Kepuasan Kerja ($f^2 = 0,075$), yang seluruhnya tergolong kategori kecil hingga sedang menurut kriteria Cohen (1988). Sebaliknya, ketiga interaksi moderasi menunjukkan nilai f^2 yang jauh lebih kecil dan berada di bawah ambang batas efek (0,02), mengindikasikan bahwa peran pengalaman kerja sebagai variabel moderasi relatif terbatas secara kontribusi kekuatan model, meskipun signifikan secara statistik pada salah satu jalur sebagaimana diuraikan pada bagian pengujian hipotesis berikut.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t (Pengaruh Langsung)

Jalur Pengaruh	β (O)	T-statistics	P-values	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Aparatur Desa	0,246	2,964	0,003	H1 diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja Aparatur Desa	0,219	3,020	0,003	H2 diterima
Budaya Organisasi → Kinerja Aparatur Desa	0,409	6,054	0,000	H3 diterima
Pengalaman Kerja → Kinerja Aparatur Desa	0,234	3,245	0,001	H4 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Tabel 4. Hasil Uji Efek Moderasi

Jalur Pengaruh	β (O)	T-statistics	P-values	Keterangan
Pengalaman Kerja × Kompetensi → Kinerja	0,203	2,309	0,021	H5 diterima
Pengalaman Kerja × Kepuasan Kerja → Kinerja	-0,106	1,251	0,211	H6 ditolak
Pengalaman Kerja × Budaya Organisasi → Kinerja	-0,012	0,159	0,874	H7 ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2026



Seluruh hipotesis pengaruh langsung (H1–H4) terbukti diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), dengan Budaya Organisasi sebagai variabel yang memberikan pengaruh terbesar ($\beta = 0,409$). Pada pengujian efek moderasi, Pengalaman Kerja terbukti secara signifikan memperkuat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Desa (H5 diterima), namun tidak terbukti memoderasi pengaruh Kepuasan Kerja (H6 ditolak) maupun Budaya Organisasi (H7 ditolak) terhadap Kinerja Aparatur Desa.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa (H1 diterima). Temuan ini menegaskan bahwa penguasaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja aparatur benar-benar diterjemahkan menjadi hasil kerja yang lebih baik, sejalan dengan Organizational Behavior Theory (Robbins & Judge, 2019) yang menempatkan kemampuan individu sebagai determinan utama perilaku dan hasil kerja dalam organisasi, sekaligus memperkuat Human Capital Theory (Becker, 1964) yang memandang pengetahuan dan keterampilan sebagai investasi modal manusia yang menghasilkan imbal balik berupa peningkatan produktivitas. Temuan ini konsisten dengan Syah & Hartono (2023) dan Iskandar & Risman (2025) yang membuktikan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja perangkat desa. Implikasinya, penguatan kompetensi perlu dijadikan agenda berkelanjutan, bukan program insidental, dalam upaya peningkatan kinerja aparatur desa.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa (H2 diterima). Aparatur yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan terdorong memberikan pelayanan yang lebih baik, sejalan dengan Organizational Behavior Theory (Robbins & Judge, 2019) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang menjembatani karakteristik individu dengan perilaku kerja yang ditampilkan. Temuan ini konsisten dengan Baiyulis et al. (2018) dan Sabil (2024). Implikasinya, peningkatan kinerja aparatur desa tidak dapat hanya bertumpu pada aspek teknis, tetapi juga perlu menyentuh dimensi kesejahteraan psikologis aparatur, seperti sistem insentif yang adil dan pengakuan atas prestasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa, bahkan menjadi variabel dengan pengaruh terbesar (H3 diterima). Nilai, norma, dan kebiasaan kerja kolektif di lingkungan pemerintahan desa terbukti memiliki daya dorong yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan faktor kompetensi maupun kepuasan kerja individual, sejalan dengan Organizational Behavior Theory (Robbins & Judge, 2019) yang menegaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial dan sistem nilai kolektif yang membentuknya. Temuan ini diperkuat oleh Muniarti et al. (2021) dan Ibrahim & Eviyanti (2020). Implikasinya, penguatan budaya organisasi sepatutnya menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kinerja aparatur desa, bahkan mendahului program peningkatan kompetensi teknis semata.



Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa

Penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa (H4 diterima). Akumulasi keterlibatan aparatur dalam pekerjaannya dari waktu ke waktu berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja, sejalan dengan Human Capital Theory (Becker, 1964) yang memandang pengalaman kerja sebagai investasi modal manusia yang terakumulasi melalui interaksi individu dengan pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan Hidayat et al. (2024) dan Irawati et al. (2022). Implikasinya, pengelolaan pengalaman kerja aparatur desa perlu dilakukan secara lebih terarah melalui rotasi tugas dan program pendampingan, agar akumulasi masa kerja menghasilkan pematangan kapasitas yang nyata.

Peran Moderasi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja terbukti memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur desa (H5 diterima), berkedudukan sebagai quasi-moderator mengikuti tipologi Sharma et al. (1986), yang bermakna bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang semakin kuat ketika aparatur juga memiliki pengalaman kerja memadai. Sebaliknya, pengalaman kerja tidak terbukti memoderasi pengaruh kepuasan kerja (H6 ditolak) maupun budaya organisasi (H7 ditolak) terhadap kinerja, dan berkedudukan sebagai predictor moderator pada kedua jalur tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepuasan kerja bersifat relatif otonom, bekerja secara langsung baik pada aparatur baru maupun senior, sementara budaya organisasi bekerja melalui mekanisme internalisasi nilai kolektif yang berlaku merata tanpa bergantung pada lamanya masa kerja individu. Perbedaan pola moderasi ini berbeda dari temuan Esty et al. (2025) yang menemukan pengalaman kerja memoderasi ketiga jalur pengaruh, namun sejalan dengan Komariah & Rosyidi (2026) dan Sumariani et al. (2024) yang juga menemukan bahwa pengalaman kerja tidak selalu mampu memoderasi seluruh determinan kinerja. Temuan ini melengkapi Human Capital Theory dengan nuansa baru, yaitu bahwa akumulasi pengalaman kerja hanya relevan sebagai penguat modal manusia yang bersifat kognitif-teknis (kompetensi), sementara pengaruh variabel yang bersifat afektif-situasional (kepuasan kerja) maupun kolektif-sistemik (budaya organisasi) terhadap kinerja bekerja secara relatif otonom.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Peusangan Selatan, Kabupaten Bireuen, dengan budaya organisasi sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Pengalaman kerja terbukti memperkuat secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja, namun tidak terbukti memoderasi pengaruh kepuasan kerja maupun budaya organisasi terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja aparatur desa perlu diupayakan melalui strategi berlapis: penguatan budaya organisasi sebagai prioritas utama, peningkatan kompetensi yang dipadukan dengan penambahan pengalaman kerja melalui rotasi tugas dan mentoring, serta perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja aparatur secara merata tanpa membedakan masa kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi lain, seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi, serta memperluas cakupan wilayah penelitian agar temuan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asuna, J., Alam, H. V., & Mendo, A. Y. (2023). Kompetensi SDM dan Kompensasi Finansial Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Dikbudpora Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(6), 921–931.
- Awal, A., & Syamsir. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci. 9(1), 1–15.
- Baiyulis, Syamir, & Jumiati. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Sungai Tarab dan Silampaung. *Journal of Education on Social Science*, 2(2), 73–84.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press.
- Bukhari, M., Mahridi, M., & Wulandari, N. A. (2026). The Influence of Work Environment through Organizational Culture on Employee Performance (Case Study at UPT Sababilah Health Center South Barito Regency in 2025). *Anterior Jurnal*, 25(1), 158–170.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Ellysa, R. J., Imanuel, W., & Yosef, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(4).
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Esty, N., Andri, Y., & Fadriansyah, I. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengalaman Kerja sebagai Pemoderasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 580–605.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gratia, H. S. (2021). Pengalaman Kerja sebagai Moderasi (Studi pada PT. ISA Kabupaten Barito Timur). *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(3), 198–210.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Second Language and Education Research: Guidelines Using an Applied Example*. Research Methods in Applied Linguistics.
- Hair, J. F. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hidayat, S., Irwadi, & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research*, 5(1), 11–20.
- Ibrahim, M., & Eviyanti. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47.



- Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haeruddin, M. I. M., & Diploatmodjo, T. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 715–720.
- Iskandar, M. R., & Risman. (2025). The Influence of Competence and Organization Culture on the Performance of Massila Village Equipment, Patimpeng District, Bone District. *Lajagoe Journal of Management and Business*, 2(2), 258–269.
- Komariah, S. N., & Rosyidi, S. (2026). Pengaruh Job Description, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(1), 12–20.
- Masela, Y. M., & Subiyantoro, E. (2024). The Effect of Job Satisfaction, Performance, Apparatus Competence, Through Village Financial Management on the Effectiveness of Village Development Programs in South Tanimbar District. 7(7), 4521–4531.
- Muniarti, I., Pamungkas, T. K., & Mayasiana, N. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa. *Paradigma Madani*, 8(1), 5–13.
- Pranata, Y., & Haryanto. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Partisipasi Anggaran dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Demak. *Diponegoro Journal of Accounting*, 13(3), 1–14.
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Journal of Education on Social Science*, 5(1), 24–35.
- Quinta, F. J., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2).
- Ramadhany, R., Kumalasari, I., & Palupi, M. P. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Public Service and Governance Journal*, 6(2), 379–395.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sabil, M. A. (2024). Village Apparatus Performance: The Role of Culture, Organization Support and Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 8(2), 690–702.
- Salimin. (2024). Analisis Dampak Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparatur Desa Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Perantara. *Journal of Islamic Studies*, 2(2), 13.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley.
- Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1986). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of Marketing Research*, 23(3), 291–300.
- Shodikin, M., Sari, I. P., Sari, P. S., & Laili, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dan Kompetensi Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 50(2), 190–206.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumariani, R., Sari, M. W., & Fenia, S. Z. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Kerja pada PT. Transco Energi Utama. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(1), 209–221.
- Syah, B. E., & Hartono, B. (2023). Pengaruh Kompetensi Aparat Desa terhadap Kinerja dan Produktivitas Pegawai dalam Melayani Masyarakat Desa: Studi Kasus Pemerintah Desa Kalisalak. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(2), 1–11.
- Syahriani, E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Gampong di Kabupaten Bireuen. 2(1).
- Wijayanthi, A. A. M. D. (2019). Penerapan Kompetensi Spencer pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(4), 75–86.