

**PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH
DESA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEMERINTAH DESA DENGAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DESA
SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Pada Desa di Kecamatan Seunagan
Timur Kabupaten Nagan Raya)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi*

Oleh :

HERLIANI
NPM : 1920050005



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

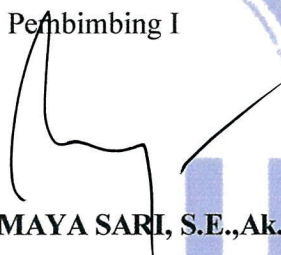
**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **HERLIANI**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920050005**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik**
Judul Tesis : **Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa
Dengan Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel
Intervening (Studi Kasus Pada Desa di Kecamatan Seunagan
Timur Kabupaten Nagan Raya).**

Pengesahan Tesis
Medan, 14 Oktober 2021
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Dr. Hj. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Pembimbing II


Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA

Diketahui

Direktur


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi


Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA

PENGESAHAN

**Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Pengelolaan Keuangan Desa
Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada Desa di Kecamatan Seunagan Timur Kabupaten Nagan Raya)**

HERLIANI

NPM. 1920050005

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis Ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Komisi Penguji Yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Senin , Tanggal 14 Oktober 2021

Komisi Penguji

1. Dr. WIDYA ASTUTY, S.E., M.Si. QIA.,Ak,M.Si.,CA

Ketua

2. Dr. DAHRANI, S.E., M.Si

Sekretaris

3. Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si.

Anggota

1.....

2.....

3.....

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH DESA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DESA DENGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DESA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Desa di Kecamatan Seunagan Timur Kabupaten Nagan Raya)

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan / atau doktor) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri , tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasi orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkn nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata di temukan seluruh atau sebagai tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundnagan yang berlaku.

Medan , 25 Oktober 2021

Penulis



Herliani

1920050005

**PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH
DESA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEMERINTAH DESA DENGAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DESA
SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

**Herliani
NPM : 1920050005**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa dengan pengelolaan keuangan desa sebagai variabel intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif/kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah desa-desa pada kecamatan Seunagan Timur yang terdiri dari 34 desa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Responden penelitian sebanyak 102 orang dari 34 desa yang terdiri dari kepala desa, sekretaris dan bendahara. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di antar langsung kepada responden. Pengolahan data dilakukan dengan SEM PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik kompetensi aparatur pemerintah desa yang tersedia maka semakin meningkatkan kinerja pemerintah desa. 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin tinggi tingkat komitmen aparatur pemerintah desa terhadap pemerintahan desa semakin tinggi tingkat kinerja aparatur pemerintah desanya. 3. Pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik pengelolaan keuangan desa semakin tinggi tingkat kinerja pemerintah desanya. 4. Kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa. Semakin baik kompetensi aparatur pemerintah desa yang tersedia maka semakin baik pengelolaan keuangan desa. 5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin meningkatkan pengelolaan keuangan desa. 6. Pengelolaan keuangan desa dapat memediasi pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik tingkat pengelolaan keuangan desa maka akan semakin baik tingkat kinerja pemerintah desa. 7. Pengelolaan keuangan desa dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik tingkat pengelolaan keuangan desa maka akan semakin baik tingkat kinerja pemerintah desa.

Kata Kunci : Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa, Komitmen Organisasi, Kinerja Pemerintah Desa, Pengelolaan Keuangan Desa.

**THE EFFECT OF VILLAGE GOVERNMENT APPARATUS
COMPETITION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS
ON VILLAGE GOVERNMENT PERFORMANCE
WITH VILLAGE FINANCIAL MANAGEMENT
AS INTERVENING VARIABLES**

**Herliani
NPM : 1920050005**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of village government apparatus competence and organizational commitment on village government performance with village financial management as an intervening variable. The approach in this research is associative/quantitative approach. The population in this study are villages in the sub district Seunagan Timur which consists of 34 villages. Mechanical taking samples in the study is using the technique of sample saturated that contained in the Non-Probability Sampling. Respondent research many as 102 people from 34 villages that consist of the heads of the village, secretary and treasurer. The collection of data is done by SEM PLS ((Structural Equation Modeling-Partial Least Square). The results of this study : 1. Competence of administrative government rural influence on the performance of government village. The better the competence of the available village government apparatus, the better the performance of the village government. 2. Commitment to the organization influence on the performance of government village. The higher the level of commitment of the village government apparatus to the village government, the higher the level of performance of the village government apparatus. 3. Management of financial village of influence on the performance of government village. The better the village financial management, the higher the performance level of the village government. 4. Competence of administrative government rural influence on management of finance village. The better the competence of the available village government apparatus, the better the village financial management. 5. Commitment organizational influence on the management of financial village. The better the competence of the available village government apparatus, the better the village financial management. 6. Village financial management can mediate the influence of the competence of the village government apparatus on the performance of the village government. More and the better levels of management finance village it will be increasingly better level of performance of government village. 7. Village financial management can mediate the effect of organizational commitment on village government performance. More and better levels of management finance village it will be increasingly better level of performance of government village.

Password Key : Competence Of The Apparatus Of Government Village, Commitment To The Organization, The Performance Of Government Village, Managing Finances Village.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahhirabbil'alamin puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahuwata'ala yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, dan shalawat beserta salam kepada junjungan alam Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassallam yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah ke alam islamiyah dan dari alam kebodohan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Master di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan judul "Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Desa di Kecamatan Seunagan Timur Kabupaten Nagan Raya)."

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini banyak mendapat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya khususnya kepada Ayahanda (Ayah) dan Ibunda (Mamak) yang tersayang dan terkasih, Kakak dan Adik yang tidak putus memanjatkan doa kepada Allah, semangat dan dukugan moral maupun material demi kesuksesan penulis dalam menyelesaikan tesis ini serta kepada :

1. Bapak Prof. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Saiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Ibu Dr. Eka Nurmalasari,SE.,MSi.,Ak.,CA selaku ketua program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta pembimbing II yang telah meluangkan waktu, arahan, bimbingan dan nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Maya Sari,SE.,MSi.,Ak.,CA selaku Sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis serta pembimbing I yang telah meluangkan waktu, arahan, bimbingan dan nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Kepada seluruh dosen bapak dan ibu staf pengajar di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing penulis selama mengikuti pendidikan, serta kepada seluruh staf pegawai di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Sahabat terkasih dan teman-teman IMNARA Medan (Ikatan Mahasiswa Nagan Raya Medan) yang telah memberi motivasi dan dukungan yang tanpa henti kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
7. Teman-teman seperjuangan yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan pendidikan untuk memperoleh gelar Master Akuntansi.

Penulis menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat menjadi sumbangan

yang berarti bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu akuntansi pada khususnya.

Medan, September 2021

Penulis,

Herliani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Pemerintah Desa	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pemerintah desa	12
2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pemerintah Desa	14
2.1.1.3 Indikator kinerja	15
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	16
2.1.2 Pengelolaan Keuangan Desa	17
2.1.2.1 Pengertian Pengelolaan Keuangan Desa	17
2.1.2.2 Manfaat Pengelolaan Keuangan Desa	19
2.1.2.3 Azas Pengelolaan Keuangan Desa	20
2.1.2.4 Siklus Pengelolaan Keuangan Desa	21
2.1.2.5 Indikator Pengelolaan Keuangan Desa	22
2.1.3 Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	23
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	23
2.1.3.2 Karakteristik Kompetensi	26
2.1.3.3 Kategori Kompetensi	27
2.1.3.4 Indikator Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	29
2.1.4 Komitmen Organisasi	30
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	30
2.1.4.2 Manfaat Komitmen Organisasi	31
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	32
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	35
2.3 Kerangka Berpikir / Konseptual	43
2.4 Hipotesis	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
3.1 Pendekatan Penelitian	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.4 Definisi Operasional Variabel	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56

3.6 Uji kualitas instrumen penelitian	57
3.7 Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	69
4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Gambaran Umum	69
4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden.....	69
4.1.3 Demografi Responden.....	71
4.1.4 Deskripsi Data Penelitian.....	74
4.2 Hasil Pengujian SEM PLS	78
4.2.1 Analisis Outer Model	78
4.2.2 Analisa Inner Model.....	83
4.3 Pembahasan Penelitian.....	90
Bab V PENUTUP	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Anggaran Pendapatan Belanja Desa.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Desa Kecamatan Seunagan Timur	52
Tabel 3.3 Definisi Operasional	54
Tabel 3.4 Ukuran Jawaban Kuisisioner	56
Tabel 3.5 <i>Convergent Validity</i> Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa.....	57
Tabel 3.6 <i>Convergent Validity</i> Komitmen Organisasi	58
Tabel 3.7 <i>Convergent Validity</i> Pengelaaan Keuangan Desa.....	58
Tabel 3.8 <i>Convergent Validity</i> Kinerja Pemerintah Desa	59
Tabel 3.9 <i>Cross Loading</i>	60
Tabel 3.10 <i>Average Varianed Extracted</i>	61
Tabel 3.11 <i>Composite Reliability</i>	61
Tabel 3.12 <i>Cronbach Alpha</i>	62
Tabel 4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian	70
Tabel 4.2 Data Responden	71
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.5 Pedoman Kategorisasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden.....	73
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa....	74
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Variabel Komitmen Organisasi	75
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pemerintah Desa	76
Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor Variabel Pengelolaan Keuangan Desa.....	77
Tabel 4.10 <i>Cross Loading</i>	80
Tabel 4.11 <i>Average Varianed Extracted</i>	81
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	82
Tabel 4.13 <i>Cronbach Alpha</i>	82
Tabel 4.14 R-Square.....	83
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung	84
Tabel 4.16 F-Square	85
Tabel 4.17 Dirrect Effect.....	86
Tabel 4.18 Indirect Effect	86
Tabel 4.19 Total Effect	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Siklus Pengelolaan Keuangan Desa	22
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM PLS	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yang dimaksud dengan desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Sujadi, firman : 2014). Desa secara administratif merupakan bentuk pemerintahan terkecil yang dipimpin oleh kepala desa melalui sebuah pemilihan secara langsung. Sebagai bentuk pemerintahan pada level terbawah, aparatur desa merupakan ujung tombak dalam pengurusan segala sesuatu yang sifatnya keadministrasian oleh masyarakat.

Dari pengertian yang telah dikemukakan diatas, dapat dipahami bahwa desa merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara politis memiliki kewenangan tertentu untuk mengurus dan mengatur warga atau komunitasnya. Dengan posisi tersebut desa memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan pemeritahan nasional secara luas. Desa menjadi garda terdepan dalam menggapai keberhasilan dari segala urusan dan program dari Pemerintah.

Melalui kewenangan yang dimiliki desa untuk mengurus dan mengatur warga masyarakatnya, maka dapat dikatakan bahwa desa telah diberi kekuasaan untuk mengurus dirinya sendiri atau dalam kata lain, telah diberikan otonomi terhadap desa dengan tujuan agar tercipta kesejahteraan bagi masyarakatnya.

Sebagai konsekuensi logis adanya kewenangan dan tuntutan dari pelaksanaan otonomi desa adalah tersedianya dana yang cukup dan dikelola dengan baik dan benar sebagai dukungan pelaksanaan kewenangan yang dimilikinya.

Kinerja merupakan keluaran atau hasil dari suatu kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur (Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1). Kinerja pemerintah desa akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan desa. Kinerja pemerintah desa yang buruk yang ditandai dengan pencatatan dan pelaporan yang tidak konsisten dan sesuai standar dapat membuat proses evaluasi penggunaan dana menjadi sulit dilakukan. Kemampuan pemerintah desa dalam mengelola keuangan dituangkan dalam Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) yang menggambarkan kemampuan pemerintah desa dalam membiayai pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan desa, dan pelayanan sosial masyarakat. Berikut beberapa data Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) pada kecamatan Seunagan Timur :

Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes)

Tabel 1.1

No	Desa	Tahun	Anggaran	Realisasi	Sisa Anggaran
1	Gampong Tuwi Meuleusong	2018	799.679.873	717.638.000	82.041.873
		2019	1.110.068.820	1.016.838.750	93.230.070
		2020	1.013.537.938	478.829.650	534.708.288
2	Gampong Blang Teungku	2018	917.038.718	130.859.500	786.179.218
		2019	1.097.071.188	1.022.203.000	74.868.188
		2020	876.531.851	814.092.300	62.439.551
3	Gampong Sawang Mane	2018	961.094.873	248.579.950	712.514.923
		2019	1.013.722.586	942.584.500	71.138.086
		2020	1.022.081.849	574.728.468	447.353.381
4	Gampong Kabu Baroh	2018	0	0	0
		2019	1.022.254.394	933.801.000	88.1023.394

		2020	873.184.470	160.926.260	712.258.210
5	Gampong Keude Linteung	2018	918.363.437	251.689.500	666.673.937
		2019	1.012.876.591	954.608.572	58.268.019
		2020	1.069.380.422	724.720.601	344.659.821
6	Gampong Pulo Teungoh	2018	941.795.373	0	941.795.373
		2019	1.029.363.509	946.110.500	83.253.009
		2020	843.840.148	763.905.209	79.934.939
7	Gampong Cot Teuku Dek	2018	914.174.623	0	914.174.623
		2019	1.019.349.509	943.472.250	75.877.259
		2020	985.523.133	682.359.491	303.163.642
8	Gampong Blang Ara Keude	2018	883.846.123	798.238.911	85.607.212
		2019	1.012.904.429	941.158.000	71.746.429
		2020	901.185.736	405.687.860	495.497.876
9	Gampong Blang Ara Gampo	2018	941.587.123	0	941.578.123
		2019	1.037.323.246	950.1027.000	86.866.246
		2020	1.052.871.758	616.217.082	436.654.676
10	Gampong Suak Peureubon	2018	948.421.873	841.928.910	106.438.963
		2019	1.068.162.155	994.768.750	73.393.405
		2020	794.316.052	356.593.721	437.722.331

Sumber: Kantor BPMDes Kabupaten Nagan Raya, 2018-2020

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa pelaksanaan pengelolaan keuangan pemerintah desa pada sebagian desa di kecamatan Seunagan Timur masih terdapat banyak anggaran yang tidak terealisasi dan mengalami penurunan pada tahun 2020. Dapat disimpulkan bahwa sisa anggaran tahun 2018, 2019 dan tahun 2020 masih banyak yang tidak digunakan. Dalam lingkup desa, kinerja pemerintahan desa memegang peranan yang sangat penting dalam pemerintahan desa yang baik. Aparatur pemerintahan desa harus menjalankan fungsi pemerintahan, pembangunan dan memberikan kehidupan kemasyarakatan yang kondusif di desa.

Kecamatan Seunagan Timur adalah salah satu kecamatan yang ada di kabupaten Nagan Raya provinsi Aceh. Terdapat beberapa masalah didalam pengelolaan keuangan desa yaitu kurangnya kompetensi aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan, laporan pertanggung jawaban dilaporkan lewat

batas waktu yang ditentukan dan pencairan dana yang sering terlambat hal ini disebabkan salah satunya oleh faktor rendahnya tingkat pendidikan aparatur pemerintah desa yang sebagian hanya tamatan SMA hal ini dapat di lihat pada SK Bupati Nagan Raya Nomor : 141/32/SK/2015 tentang pengangkatan geuchik gampong.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pengertian keuangan desa adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan desa yang dikelola dalam masa 1 tahun anggaran yakni mulai tanggal 1 januari sampai 31 desember, dimana keuangan desa dikelola berdasarkan asas-asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran.

Kebijakan ini memiliki konsekuensi terhadap proses pengelolaannya. Keuangan desa harus dikelola secara profesional, efektif dan efisien, serta akuntabel yang didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen publik yang baik agar terhindarkan dari resiko terjadinya penyimpangan, penyelewengan dan korupsi. Lebih penting lagi adalah tingkat efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan desa akan ditentukan oleh kemampuan para aparatur desa mengelola dana desa yang mereka miliki (Fitri :2019).

Oleh karena itu untuk menunjang serta mewujudkan hal tersebut sangat dibutuhkan peran dari kepala desa sebagai pimpinan dari pemerintahan desa, agar mampu meningkatkan kinerjanya dalam organisasi, salah satunya melalui pengelolaan keuangan desa yang baik yaitu meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggung jawaban demi terciptanya kehidupan masyarakat yang sejahtera.

Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa adalah kompetensi aparatur desa dan komitmen organisasi. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, yang berarti cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para *average performers* (Fitri : 2019).

Terdapat beberapa aparatur desa yang terlambat menyelesaikan laporan pertanggung-jawaban penggunaan dana desa mengeluhkan sulitnya menyusun laporan pertanggung jawaban (LPJ) penggunaan dana desa. LPJ keuangan desa adalah laporan yang begitu tebal dan rumit karena banyak lampiran yang harus disertakan, perlu ketelitian dan kompetensi dari aparatur desa untuk

menyusunnya. Selanjutnya ada kendala berupa realisasi program yang tidak sesuai dengan perencanaan. Karena keterbatasan sumber daya manusia, perencanaan terkadang tidak sesuai dengan realisasi. Padahal sesuai petunjuk teknis yang disampaikan pendamping, antara rencana dan realisasi harus sama.

Selain memerlukan kompetensi, komitmen organisasi juga memengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa dalam mengelola keuangan desa. Agar kinerja semakin optimal diperlukan aparatur pemerintah desa yang memiliki komitmen yang kuat. Aparatur pemerintah desa yang lebih berkomitmen memiliki kebiasaan dapat diandalkan, berencana lebih lama bekerja, dan mengupayakan lebih banyak tenaga untuk pekerjaannya. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh aparatur pemerintah desa yang memiliki komitmen (Lalita Ladapase :2019).

Selama ini aparatur pemerintah desa di beberapa desa yang ada di kecamatan Seunagan Timur masih sangat rendah rasa tanggung jawab dan disiplin terhadap tugas hal ini telah beredar di media masa sehingga pemerintah kabupaten menyurati semua desa yang mewajibkan aparatur gampong menetap di desa. Aparatur pemerintah desa yang masih tinggal di desa lain, diwajibkan menetap di desa mereka bertugas dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa dalam melayani masyarakat di desa masing-masing hal ini berdasarkan surat edaran DPMG-P4 Nagan Raya Nomor 142/44/2021 perihal optimalisasi kinerja pemerintah gampong, (Serambinews.com).

Berdasarkan informasi yang didapat dari pendamping desa Neneng Suriati, pemerintah desa tidak memposisikan keuangan desa sebagai stimulant bagi pemberdayaan masyarakat, keuangan desa hanya dialokasikan pada pembangunan

prasarana dan fisik yang bermanfaat jangka pendek atau kecil kontribusinya bagi kesejahteraan masyarakat. Kurang terarahnya pengelolaan keuangan desa selama ini dapat dilihat dari realita bahwa aparatur pemerintahan desa hanya mengalokasikan anggaran untuk perbaikan/peningkatan fisik jalan, gedung, drainase dan lain-lain. Aparatur pemerintahan tidak mengarahkan anggaran bagi pembiayaan yang lebih produktif misalnya pembentukan BUMDes, Bank Desa, Pasar Desa, Pinjaman Modal secara bergulir tanpa bunga untuk kegiatan pengembangan UKM/RT di desa tersebut, pengembangan produk unggulan desa, ataupun kegiatan produktif lainnya. Dengan kata lain pelaksanaan pengelolaan keuangan desa lebih berkecendrungan sebatas pemerataan anggaran bagi masing-masing RT/RW/DUSUN tanpa memberikan kontribusi jangka panjang bagi pemberdayaan masyarakat.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Fitriana (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja kepala desa. Helmi Tahir (2019) dimana kompetensi aparatur desa tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Hasil penelitian (Rulyanti, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah desa dan pengelolaan keuangan desa. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian (Elfin, 2019). Kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening** (Studi Kasus Pada Desa di Kecamatan Seunagan Timur Kabupaten Nagan Raya)“

1.2 Identifikasi Masalah

1. Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) pada desa dalam kecamatan Seunagan Timur belum sepenuhnya terealisasi.
2. Rendahnya rasa tanggung jawab dan disiplin aparatur pemerintah desa di kecamatan seunagan timur.
3. Rendahnya tingkat pendidikan aparatur pemerintah desa di desa kecamatan seunagan timur.
4. Kurang terarahnya distribusi pengelolaan keuangan di desa kecamatan seunagan timur.
5. Pemerintahan desa tidak mengembangkan anggaran untuk pembiayaan yang produktif.
6. Terdapat beberapa desa yang terlambat menyelesaikan laporan pertanggung jawaban penggunaan dana desa.
7. Pencairan dana yang sering dilakukan terlambat sehingga memperlambat program dan kinerja pemerintah desa.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa?
2. Apakah kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa?
5. Apakah pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa?
6. Apakah kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap pengelolaan keuangan desa.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap pengelolaan keuangan desa.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengelolaan keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

a. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pada pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengambil keputusan dalam permasalahan kinerja pemerintah desa agar dapat menciptakan desa yang tentram dan harmonis guna terciptanya kesejahteraan bagi masyarakat yang ada di desa, sebagai bahan kajian bagi pihak yang terkait dengan kebijakan ini sehingga dapat mengoptimalkan keberhasilan kebijakan.

b. Manfaat secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari, sehingga akan berguna dalam pengembangan pemahaman, penalaran, pengalaman penulis, juga

berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pemerintah Desa

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pemerintah Desa

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 pasal 1 merupakan keluaran atau hasil dari suatu kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. (Harsuko, 2011).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional (Fitri, 2019). Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa, pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sistem pemerintahan Negara kesatuan republik Indonesia. Kinerja pemerintah desa juga merupakan kemampuan pemerintahan desa untuk menggali dan mengelola sumber-sumber keuangan asli desa dalam memenuhi kebutuhannya guna mendukung berjalannya sistem pemerintahan, pelayanan

kepada masyarakat dan pembangunan desanya dengan tidak bergantung sepenuhnya kepada pemerintah pusat dan mempunyai keleluasaan didalam menggunakan dana-dana untuk kepentingan masyarakat desa dalam batas-batas yang ditentukan peraturan perundang-undangan (Eka Nurmala Sari, Dkk : 2020).

Kinerja dalam bahaa inggris, sering diartikan dengan *performance* yang mempunyai arti pelaksanaan. Manfaat pengukuran kinerja adalah memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen, memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang tela ditetapkan dan untuk memonitor, dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja (Maya Sari: 2018).

(Dwiyanto dkk 2017: 50-51) Mengemukakan ukuran dari tingkat kinerja suatu organisasi publik adalah sebagai berikut:

1. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *general accounting office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
2. Kualitas Layanan, Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negative yang terbentuk mengenai organisasi public karena

ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja dalam organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi kepuasan masyarakat.

3. Responsivitas, adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, merupakan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang implik maupun yang eksplisit.
5. Akuntabilitas, kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal juga seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang yang mengemban tugas sebagai bagian dari organisasi disegala bidang selalu dituntut memiliki kinerja yang baik agar organisasinya mampu mencapai tujuannya.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pemerintah Desa

Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa, pemerintah desa sebagai penyelenggara pemerintahan yang dilaksanakan oleh kepala desa yang dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Dengan kinerja pemerintah desa maka semua penyelenggaraan pemerintahan,

pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat dapat berjalan sesuai dengan aturan.

Pemerintah desa merupakan salah satu unsur penyelenggara pemerintahan di desa mempunyai tanggung jawab yang besar, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan akan sangat tergantung pada kinerja dari aparat desa sebagai unsur penyelenggara. Penyelenggaraan pemerintahan akan tersusun dan semakin terarah lebih baik bahkan lebih maju apabila kinerja aparat desa memberikan arah positif bagi masyarakat dan desa tersebut.

Aparat desa mempunyai peranan sebagai unsur aparatur pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan Negara melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pemerintah Desa

Indikator kinerja yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja program dapat dilihat dari aspek-aspek (Mardiasmo, 2011) antara lain:

a. Efektivitas

Efektivitas berkaitan erat dengan tindakan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan agar dapat tercapai sesuai dengan rencana. Efektivitas yaitu tingkat dimana kinerja sesungguhnya (aktual) sebanding dengan kinerja yang ditargetkan.

b. Efisiensi

Kegiatan dikatakan efisien apabila hasil kerjanya dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya. Untuk melakukan pengukuran ini perlu mengaitkan dengan sumber daya yang digunakan untuk

menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana yang disusun dan dilakukan evaluasi yang merupakan suatu proses penilaian.

c. Pertumbuhan pegawai

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pertumbuhan pegawai merupakan salah satu indikator dalam mencapai kinerja dan tujuan yang diharapkan.

Indikator Kinerja pemerintah desa menurut (Rulyanti, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Kualitas pelayanan
3. Menjalin kerja sama dengan mitra kerja
4. Menyelenggarakan pengadministrasian pemerintah
5. Taat terhadap perundangan yang berlaku.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Desa

Menurut (Widodo, 2010) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etoskerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan (Sedarmayanti, 2012), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan Manajemen kepemimpinan
- d. Tingkat penghasilan
- e. Gaji dan kesehatan
- f. Jaminan sosial
- g. Iklim kerja
- h. Sarana dan prasarana
- i. Teknologi
- j. Kesempatan berprestasi

2.1.2 Pengelolaan Keuangan Desa

2.1.2.1 Pengertian Pengelolaan Keuangan Desa

Pengelolaan keuangan desa menurut Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan desa. Pengelolaan Keuangan Desa merupakan upaya untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa.

Keuangan desa menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2014 dapat diartikan sebagai “semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan milik desa”. Oleh karena itu diperlukan sistem pengelolaan keuangan desa. Sistem pengelolaan keuangan desa merupakan sub sistem dari pengelolaan keuangan Negara dan daerah dalam mendanai pemerintah desa dan pemberdayaan masyarakat.

Pengelolaan keuangan desa adalah segala kegiatan yang meliputi, perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan desa. Beberapa hal yang harus diperhatikan pemerintah desa dalam mengelola keuangan desa adalah sumber daya manusia yaitu kepala desa dan badan musyawarah desa.

Dalam mengelola keuangan tingkat desa, kepala desa memegang kekuasaan pengelolaan keuangan tingkat desa bertanggung jawab atas tugas sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijakan terkait penerapan APBDes
2. Menetapkan PTKPD (Peksanaan Teknis Pengelolaan Keuangan Desa) yang terdiri dari sekretaris desa, kepala seksi, dan bendahara
3. Menunjuk pemungut pajak desa
4. Menyetujui pengeluaran yang ditentukan oleh APB Pedesaan
5. Mengambil Tindakan yang dapat menyebabkan pengeluaran, tetapi tidak dengan mengorbankan anggaran desa.

Kegiatan pengelolaan keuangan desa dapat terlaksana dengan baik, tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas serta system dan prosedur keuangan yang tepat. Oleh karena itu, pemerintah desa harus mempunyai struktur organisasi, petunjuk kerja, diagram alir, dan standar pengelolaan keuangan.

Berdasarkan beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan keuangan desa adalah seluruh kegiatan yang meliputi dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban dan pengawasan untuk semua kegiatan yang telah dilakukan.

2.1.2.2 Manfaat Pengelolaan Keuangan Desa

Pemegang kekuasaan penyelenggaraan pemerintah desa yang juga pemegang kekuasaan dalam pengelolaan keuangan desa adalah aparatur pemerintah desa yang terdiri dari kepala desa dibantu oleh bendahara desa, beserta perangkat desa lainnya.

Keuangan desa diprioritaskan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat dan kemsyarakatan desa sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa serta dapat menanggulangi kemiskinan dengan pengelolaan sesuai aturan yang berlaku (Sujadi, Firman : 2014).

Prinsip prioritas pengelolaan keuangan desa yaitu :

1. Keadilan, yaitu mengutamakan hak atau kepentingan seluruh masyarakat desa tanpa adanya membeda-bedakan ras, gender, etnis dan agama.

2. Kebutuhan Prioritas, yaitu mendahulukan kepentingan sebuah desa yang memerlukan perhatian lebih dari pemerintah daerah ataupun pemerintah pusat, untuk desa yang lebih membutuhkan dan berhubungan langsung dengan kepentingan sebagian besar masyarakat desa.
3. Tipologi desa, prioritas pengalokasian dana desa mempertimbangkan keadaan dan karakteristik geografis dari sebuah desa, sosiologis, antropologis, ekonomi, dan ekologi desa yang khas, serta perubahan atau perkembangan kemajuan desa.

2.1.2.3 Asas Pengelolaan Keuangan Desa

Keuangan Desa dikelola berdasarkan praktik-praktik pemerintahan yang baik. Asas-asas Pengelolaan Keuangan Desa sebagaimana tertuang dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 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 perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Asas akuntabel yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan

penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;

3. Partisipatif yaitu penyelenggaraan pemerintahan desa yang mengikutsertakan
4. kelembagaan desa dan unsur masyarakat desa;
5. Tertib dan disiplin anggaran yaitu pengelolaan keuangan desa harus mengacu
6. pada aturan atau pedoman yang melandasinya.

2.1.2.4 Siklus Pengelolaan Keuangan Desa

Pedoman pengelolaan keuangan desa diatur dengan peraturan bupati/walikota, maka diperlukan suatu standar pengaturan mulai dari aspek perencanaan dan aspek penganggaran, aspek pelaksanaan dan aspek penatausahaan dan aspek pertanggungjawaban keuangan desa (Sujadi, Firman : 2014).

Pengelolaan keuangan desa dikelola dalam masa 1 (satu) tahun anggaran yakni mulai tanggal 1 januari sampai dengan tanggal 31 Desember (pasal 2, permendagri No 37 Tahun 2007)



Gambar 2.1

Siklus Pengelolaan Keuangan Desa

Sumber : Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan tahun 2015

Setiap tahapan proses pengelolaan keuangan desa tersebut memiliki aturan-aturan yang harus dipahami dan dilaksanakan sesuai dengan batasan waktu yang telah ditentukan.

2.1.2.5 Indikator Pengelolaan Keuangan Desa

Indikator pengelolaan keuangan desa menurut (Rulyanti, 2016) yaitu :

1. Pengelolaan keuangan desa berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku
2. Menyusun buku kas umum dan buku bank
3. Pemungutan pajak
4. Rekening kas desa

5. Menyertakan bukti-bukti yang lengkap dan sah.

2.1.3 Kompetensi Aparatur Pemerintah desa

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut (Siti Irafah, 2020) kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Wibowo, 2007) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka (Sedarmayanti, 2012).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara

efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan (Wibowo, 2007).

Menurut (Sedarmayanti, 2012) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berkaitan dengan definisi-definisi tersebut, dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja pada berbagai tingkat, mengidentifikasi karakteristik, masing-masing tingkatan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja. Menjalankan suatu aktivitas dalam organisasi tentunya tidak mudah tanpa adanya keterampilan dalam diri setiap individu tersebut untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tuntutan. Maka dari itu semakin jelas bahwa kemampuan yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh terhadap apa yang dikerjakannya (Wibowo, 2007).

Sutrisno (2013:121) berpendapat bahwa kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar

masing-masing tingkatan, karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2013:121):

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep diri sendiri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan

dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.3.3 Kategori Kompetensi

(Wibowo, 2007) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

- a. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis.
- b. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik..
- c. *Personal attribute* merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi

manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

- e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

(Dessler 2010: 715) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritisHubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baikPondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan. Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi Pemerintah Desa

Indikator Kompetensi Pemerintah Desa menurut (Landapase, 2019) yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Kemampuan (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

Beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205).

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Fitriana, 2015) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari aparatur pemerintah desa dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan 3 (tiga) hal yaitu :

- a. Penerimaan dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan

organisasi.

- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

(Lubis, 2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang aparatur pemerintah desa memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan.

Komitmen aparatur pemerintah desa pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang aparatur pemerintah desa terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap dimana seseorang terikat pada organisasinya dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi tersebut dalam suatu sikap dimana kepala desa dan perangkat desa berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

2.1.4.2 Manfaat Komitmen Organisasi

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian organisasi.

Menurut David dalam (Sopiah, 2013) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Karakteristik Pribadi (*Personal Characterstic*), terdiri dari faktor umur, masa jabatan, motivasi, dan pendidikan.
2. Karakteristik yang Berhubungan dengan Pekerjaan (*Job or Role Related Characteristic*), terdiri dari pengayaan pekerjaan serta peranan yang jelas dan sesuai.
3. Karakteristik Struktural (*Structural Characteristic*), berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan serta control organisasi.
4. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan (*Work Experience*), pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan berkaitan dengan sikap positif organisasi, perasaan karyawan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memperhatikan keinginan karyawan yang dapat ditemui dalam pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut (Rulyanti, 2016) yaitu :

1. Bekerja keras
2. Peduli terhadap nasib organisasi

3. Senang bekerja
4. Kesamaan nilai
5. Bekerja melampaui target

(Robbins & Judge, 2014) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasi, yaitu antara lain :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. *Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan *affective commitment* dikembangkan berdasarkan kondisi *exchange principle* berupa pelaksanaan sistem *reward* dan *punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan. Karyawan berkomitmen kuat bila merasa mendapat keuntungan selama bekerja sehingga sistem hadiah dan hukuman berlaku sebagai control awal selama tumbuhnya komitmen. Komitmen berkembang karena kesadaran dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Beberapa variable individu yang berpengaruh terhadap *affective commitment*, yaitu :

- a. Pemenuhan harapan berupa kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh.

- b. Keterlibatan karyawan berupa pemberdayaan dan melibatkan diri karyawan dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.
- c. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, relasi, perusahaan, supervise promosi pengembangan karier dan keamanan kerja.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

- a. *Personal sacrifice*, berupa pertimbangan untung rugi bila karyawan meninggalkan tempat kerja, karyawan akan kehilangan sumber-sumber berharga seperti waktu, usaha, energi dan kesempatan yang sudah diberikan. Pertimbangan ekonomis menjadi alasan utama karena karyawan merasa tetap membutuhkan dan terlibat dalam perusahaan.
- b. Karyawan belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja. Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif

untuk sesuatu yang dikerjakan dari tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik.

Normative commitment berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*. *Reward* secara tidak langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja. Beberapa *reward* yang tersedia sesuai harapan karyawan agar dapat mempengaruhi pembentukan *Normative commitment*, yaitu:

- a. *Social reward*, berupa dukungan rekan kerja dan supervisor serta suasana kondusif dalam hubungan internasional.
- b. *Organizational reward*, berupa legitimasi jabatan, keamanan dan kenyamanan kerja, sistem gaji yang sesuai harapan

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Dalam penelitian ini, penulis mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Adapun penelitian yang digunakan sebagai referensi pengembangan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitan	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Fitri, 2019)	Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Pada Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi	• Kinerja Pemerintah Desa • pengelolaan Alokasi Dana Desa	Pada indikator produktivitas masih banyak program serta pelayanan yang tidak berjalan secara efektif dan efisien dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa. Indikator

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				kualitas pelayanan masih rendah, hal ini terlihat banyaknya usulan masyarakat yang tertuang dalam program desa tidak terakomodir dalam Rencana Kegiatan Anggaran Desa karena pemahaman yang berbeda dalam penyusunan program desa. Indikator Akuntabilitas kurang optimal disebabkan kurang transparannya aparat desa dalam pelaksanaan program kegiatan alokasi dana desa. Padahal dari kelima indikator tersebut sangat menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dan sangat berpengaruh yang signifikan terhadap pelayanan publik yang tidak

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				optimal.
2	Helmi Tahir (2019)	Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Motivasi Kerja, Ketaatan Pelaporan Keuangan Dan Pengawasan Badan Permusyawaratan Desa Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal	• Kompetensi • Motivasi Kerja • Ketaatan Pelaporan Keuangan • Pengawasan BPD • Kinerja pengelolaan Keuangan Desa	kompetensi aparatur desa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Ketaatan pelaporan keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Pengawasan BPD berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa.
3	(Rulyanti, 2016)	Pengaruh regulasi, komitmen organisasi, komunikasi dan sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah desa dengan pengelolaan keuangan desa sebagai variabel intervening (studi pada pemerintah	• Regulasi • Komitmen organisasi • Komunikasi • sumber daya manusia • kinerja pemerintah desa • pengelolaan keuangan desa	Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan desa dan kinerja pemerintah desa, sedangkan regulasi dan komunikasi tidak

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		desa di kabupaten bondowoso)		berpengaruh terhadap terhadap pengelolaan keuangan desa dan kinerja pemerintah desa.
4	Elfin (2019)	Pengaruh kompetensi aparatur desa, komitmen pada Tugas dan regulasi terhadap pengelolaan Keuangan desa di kabupaten bombana	• Kompetensi aparatur desa • Komitmen pada Tugas dan regulasi • Pengelolaan Keuangan desa	(1) Kompetensi Aparatur Desa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Bombana. (2) Komitmen pada tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Bombana. (3) Regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Bombana. (4) Kompetensi aparatur desa, komitmen pada tugas dan regulasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				desa di Kabupaten Bombana.
5	Cut Nadhifa Harafoonna (2019)	Pengaruh sistem keuangan desa terhadap akuntabilitas dengan pengelolaan keuangan desa sebagai variabel intervening	• Sistem keuangan desa • Akuntabilitas • Pengelolaan keuangan desa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem keuangan desa berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas. Secara langsung sistem keuangan desa berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan desa. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengelolaan keuangan desa tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas, pengelolaan keuangan desa tidak dapat membuktikan bahwa variabel ini memiliki efek intervening terhadap sistem keuangan desa dan akuntabilitas.
6	Lalita Ivana Maria Ladapase (2019)	Pengaruh kompetensi aparatur, motivasi aparatur, dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas	• Pengaruh kompetensi aparatur • motivasi aparatur, • komitmen organisasi • akuntabilitas pengelolaan	Hasil penelitian ini semua variabel bebas kompetensi aparatur, motivasi aparatur, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		pengelolaan dana desa di kecamatan nelle, kecamatan koting, dan kecamatan kangae kabupaten sikka	dana desa	terhadap variabel terkat yaitu akuntabilitas pengelolaan dana desa
7	Sidiq Wahyu Ramadan (2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Transparansi, Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kecamatan Bendosari, Kecamatan Polokarto, dan Kecamatan Mojolaban di Kabupaten Sukoharjo) Disusun	• kualitas sumber daya manusia • transparansi • pemanfaatan teknologi • akuntabilitas pengelolaan keuangan desa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, transparansi, dan pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa di Kabupaten Sukoharjo
8	Joanne V. Mangindaan. (2018)	Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Di Kecamatan Tabukan Utara	• Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa • Pengelolaan Dana Desa	1. Secara umum, kualitas SDM Pemerintah Desa dalam pengelolaan dana desa yang bersumber dari APBN di Kecamatan Tabukan Utara belum terlalu memadai. SDM Pemerintah Desa

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Kab. Kepulauan Sangihe		di Kecamatan Tabukan Utara belum terlalu siap dalam mengelola dana desa yang bersumber dari APBN. 2. Berdasarkan indikator <i>knowledge</i>, tingkat pendidikan aparat pemerintah desa adalah mayoritas lulusan SMA dan SMP, bahkan masih banyak yang hanya lulusan SD. 3. Berdasarkan indikator <i>skills</i>, masih banyak aparat Pemerintah Desa belum mengikuti pelatihan. Meskipun ada beberapa yang telah mengikuti pelatihan, materi pelatihan tidaklah efektif dalam meningkatkan SDM Pemerintah Desa untuk mengelola dana desa. 4. Berdasarkan indikator <i>experience</i>, rata – rata aparat Pemerintah Desa

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				tidak memiliki pengalaman di bidang pengelolaan keuangan. Ada bendahara yang tidak dipilih berdasarkan <i>experience</i> , akan tetapi berdasarkan kedekatan dengan Kepala Desa. Pendamping desa yang seharusnya bertugas untuk memberikan saran dan masukan bagi Pemerintah Desa, juga tidak sesuai dengan yang diharapkan 5. Berdasarkan indikator <i>abilities</i> , kemampuan komprehensif dalam pengelolaan Pemerintah Desa di Kecamatan Tabukan Utara masih sangat terbatas.
9	Risma sitorus (2009)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di kabupaten toba samosir provinsi sumatera utara	• Pendidikan • Pelatihan • Motivasi • Pengalaman kerja • kinerja	Secara serempak pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di kecamatan toba samosir provinsi

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				sumatera utara, dan secara parsial pengalaman kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa kabupaten toba samosir sumatera utara.

2.3 Kerangka Berpikir / Konseptual

1. Pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap pengelolaan keuangan desa.

Pemerintah desa yang bertugas sebagai pelayan memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat, sehingga pada saat pengambilan keputusan dalam masyarakat akan menghasilkan keputusan yang terbaik guna memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan tugas yang seharusnya dilaksanakan, dalam pelaksanaan tugas kompetensi aparatur pemerintah desa hal yang utama dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan desa agar sesuai dengan aturan dan mendapatkan hasil yang maksimal .

Dalam ketentuan umum Permendagri No.37 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dijelaskan pemberian hak otonom kepada desa bertujuan untuk memberikan kesempatan pemerintah desa untuk mengelola keuangan secara sendiri termasuk dalam pengelolaan pendapatan dan sumber-sumber pendapatan, juga pembelanjaan anggaran. Kinerja dapat

didefinisikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam pencapaian tujuan, visi, dan misi sebuah organisasi. Aparat yang kompeten akan menghasilkan output yang baik yang sesuai dengan prinsip akuntabilitas, hal ini sejalan dengan teori sumber daya manusia yang mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan daya yang harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya untuk menjadi sebuah kekuatan.

Hal ini ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Elfin (2019) Pengaruh kompetensi aparatur desa terhadap pengelolaan Keuangan desa di kabupaten bombana yang berpengaruh positif dan tidak signifikan. Penelitian Lalita Ivana Maria Ladapase (2019) pengaruh kompetensi aparatur terhadap pengelolaan dana desa berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian Sidiq Wahyu Ramadan (2019) pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan dana desa yang bersumber dari APBN.

2. Pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Kinerja menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 pasal 1 merupakan keluaran atau hasil dari suatu kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Desa diberikan kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa. Pemerintah desa harus bisa melihat kepentingan masyarakat, dimana semua akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan sehingga terwujud tata kelola pemerintahan desa yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian Risma Sitorus (2009) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di kabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatera Utara berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja kepala desa.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap pengelolaan keuangan desa.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa, karena komitmen organisasi berasal dari diri individu masing-masing untuk melakukan tindakan yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Sehingga diharapkan dengan adanya komitmen yang tinggi dari kepala desa beserta perangkat desa, maka dapat meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan desa.

Hasil penelitian (Rulyanti, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan desa. Semakin baik komitmen aparatur pemerintah desa maka pengelolaan keuangan desa yang dilakukan oleh pemerintah desa akan semakin efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah desa memiliki komitmen yang tinggi dimana pemerintah desa akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena akan sangat berperan dalam menentukan baik buruknya pengelolaan keuangan desa yang efektif dan efisien.

Hasil penelitian Elfin (2019) komitmen pada tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa di kabupaten bombana.

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa.

Lubis (2010:54) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang aparatur pemerintah desa memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmnn organisasi juga merupakan nilai personal yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan.

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan didalam mempertahankan loyalitas serta rasa memiliki dan keinginan diri untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Begitu pula komitmen aparatur pemerintah desa, dimana didalam diri mereka perlu ditanamkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Karena dengan komitmen yang tinggi yang dimiliki aparatur desa maka akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan desa itu sendiri.

Hasil penelitian (Rulyanti, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Berdasarkan hasil penelitian Risma Sitorus (2009) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di kabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatera Utara berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja kepala desa.

5. Pengaruh pengelolaan keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa.

Kinerja pemerintah desa sangat diperlukan untuk mengatur peranan dan hubungan dalam mengelola kegiatan di desa agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan masyarakat. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional (fitri :2019).

Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa, pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sistem pemerintahan Negara kesatuan republik Indonesia.

Pengelolaan keuangan desa merupakan hal yang sangat penting yang harus dilaksanakan oleh aparatur desa, dimana untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah dengan melakukan pengelolaan keuangan desa secara lebih transparan, akuntabel, dan partisipatif serta sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian (Rulyanti, 2016) menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Apabila

pengelolaan keuangan desa dapat dikelola dengan efektif, efisien, transparan dan akuntabel maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pemerintah desa khususnya pada sektor pemenuhan pelayanan public yang benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat.

6. Pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa.

Pengelolaan keuangan desa merupakan variabel yang memediasi kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik dan berkualitasnya kompetensi aparatur pemerintah yang ada di desa, maka akan meningkatkan pengelolaan keuangan desa. Dengan meningkatkan pengelolaan keuangan desa maka kinerja pemerintah desa juga semakin optimal.

Hal ini ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lalita ivana maria ladapase (2019) Hasil penelitian menunjukan variabel bebas kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu akuntabilitas pengelolaan dana desa.

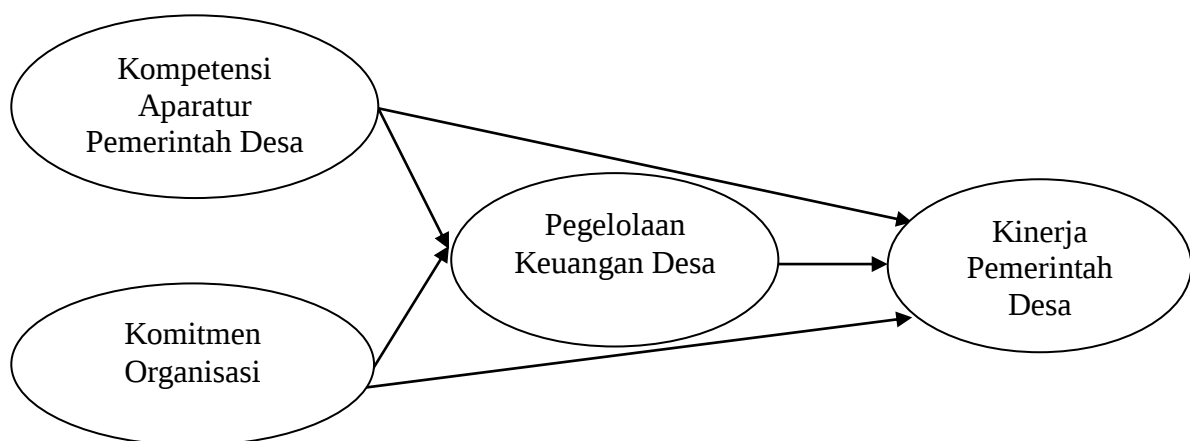
7. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa.

Pengelolaan keuangan desa merupakan variabel yang memediasi komitmen organisasi desa terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik dan tingginya komitmen organisasi yang ada di desa maka semua kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban dan yang lainnya akan terlaksana dengan baik, maka akan meningkatkan pengelolaan keuangan desa.

Dengan meningkatkan pengelolaan keuangan desa maka kinerja pemerintah desa juga semakin optimal.

Hal ini ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rulyanti, 2016) Pengaruh regulasi, komitmen organisasi, komunikasi dan sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah desa dengan pengelolaan keuangan desa sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penjelasan di atas dalam penelitian ini peneliti ingin menjelaskan tentang Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening, untuk itu peneliti membuat bagan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

1. Kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa.
2. Kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.

3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa.
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.
5. Pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.
6. Kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa.
7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif/kuantitatif. Menurut (Rusiadi, 2014) “pendekatan penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variable atau lebih. Dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

3.2 Tempat dan waktu penelitian

Peneliti melakukan penelitian di desa desa kecamatan Seunagan Timur kabupaten Nagan Raya. Penelitian di mulai pada bulan januari 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Jan	Mar	Mai	Jun	Sep	Okt
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Perbaiki/Acc Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Tesis						
7	Bimbingan Tesis						
8	Meja Hijau						

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Rusiadi, dkk (2014:30) “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah desa di kecamatan Seunagan Timur kabupaten Nagan Raya, yang terdiri dari 34 Desa di kecamatan Seunagan Timur.

Tabel 3.2 Desa Kecamatan Seunagan Timur

No	Nama Gampong/ Desa	No	Nama Gampong/ Desa
1	Blang Lango	18	Uteun Pulo
2	Tuwi Meuleusong	19	Keude Linteung
3	Blang Geudong	20	Paya
4	Sawang Mane	21	Cot Teuku Dek
5	Lhok Pange	22	Lhok Mesjid
6	Keude Neulop	23	Blang Preh
7	Mon Bateung	24	Blang Bayu
8	Ie Beudoh	25	Meurandeh Suak
9	Suak Perbong	26	Cot Dirui
10	Blang Ara Kmp	27	Cot Manyang
11	Krueng Kulu	28	Kabu Baroh
12	Cot Punti	29	Kabu Tunong
13	Keude Blang Ara	30	Cot Gud
14	Peuleukung	31	Pulo Teungoh
15	Sapeng	32	Kila
16	Meugat Meuh	33	Kandeh
17	Blang Panyang	34	Blang Tengku

Sumber : Badan Pusat Statistik Nagan Raya

3.3.2 Sampel

Sampel adalah “Sebagian/wakil dari populasi yang diteliti”. Menurut (Rusiadi, 2014) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. “ Menurut (Sugiyono, 2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Jadi dari penjelasan teknik sampel di atas seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 34 desa di kecamatan Seunagan timur. Responden dalam penelitian ini yaitu 102 orang yg terdiri dari Kepala desa, Sekretaris, dan Bendahara.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah dua variabel independen satu variabel dependen dan satu variabel intervening sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi aparatur pemerintah desa (X_1), dan komitmen organisasi (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pemerintah desa

3. Variabel intervening (Z)

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah pengelolaan keuangan desa.

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa (X ₁)	Kemampuan yang dimiliki oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kompetensi, latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh, pemahaman tentang pekerjaannya, kesiapan dalam melakukan perubahan regulasi dan kebijakan pengelolaan keuangan desa. Ladapase Lalita Ivana Maria. 2019	• Pengetahuan (<i>knowledge</i>) • Kemampuan (<i>skill</i>) • Sikap (<i>attitude</i>) (Ladapase Lalita Ivana Maria. 2019)	Ordinal
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah tingkat sejauh mana pemerintah desa memiliki kesadaran dan kemauan untuk	• Bekerja keras • Peduli terhadap nasib organisasi • Senang bekerja • Kesamaan nilai	Ordinal

	selalu memihak organisasi tempat mereka bekerja sekarang dan memiliki komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi.	Bekerja melampaui target (Rulyanti, 2016)	
Kinerja Pemerintah Desa (Y)	Adalah kinerja kepala desa yang dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Untuk variabel kinerja pemerintah desa pengukurannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa beserta peraturan pelaksanaannya.	- Perencanaan - Kualitas pelayanan - Menjalin kerja sama dengan mitra kerja - Menyelenggarakan pengadministrasian pemerintah. - Taat terhadap perundang-undangan yang berlaku. (Rulyanti, 2016) Indikator kinerja menurut mardiasmo : - Efektifitas - Efisiensi - Pertumbuhan pegawai	Ordinal
Pengelolaan Keuangan Desa (Z)	Keseluruhan proses kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggung jawaban keuangan desa.	- Pengelolaan keuangan desa berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. - Menyusun buku kas umum dan buku bank. - Pemungutan pajak. - Menyertakan bukti-bukti yang lengkap dan sah. - Rekening kas desa. (Rulyanti, 2016)	Ordinal

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh bahan serta keterangan berupa data dan informasi yang efektif, maka dilakukan melalui beberapa tahapan :

3.5.1 Kuesioner/Angket

Menurut (Anwar, 2009) “Angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang telah diketahui dan perlu dijawab oleh responden dan telah dipersiapkan lembaran kuesioner dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan skala ordinal”.

Angket juga dikenal dengan sebuah kuesioner, alat ini secara besar terdiri dari tiga bagianyaitu : judul angket, pengantar yang berisi tujuan, atau petunjuk pengisian angket, dan item-item pertanyaan yang berisi opini atau pendapat dan fakta. (Komalasari, 2011)

Angket sebagai suatu alat pengumpul data dalam assessment non tes, berupa serangkaian yang diajukan kepada responden (peserta didik, orang tua atau masyarakat(Komalasari, 2011)

Dalam penyusunan soal diperlukan analisis kuantitatif, maka jawaban instrument dapat diberi skor. Skala dan skoring yang digunakan dalam penelitian ni adalah :

Tabel 3.4 Ukuran Alternatif Jawaban Kuesioner

Jawaban responden	Bobot nilai
Sangat mampu	5
Mampu	4
Cukup mampu	3
Kurang mampu	2
Tidak mampu	1

3.6 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Abdillah, Willy dan Jogiyanto (2015, hal 194) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur.

1. *Convergent Validity* Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa

Indikator konstruk pada variabel Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa berjumlah 3 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel Tabel 3.5.
Convergent Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.641	0,50	Memenuhi
X1.2	0.710	0,50	Memenuhi
X1.3	0.640	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

2. *Convergent Validity* Pada Komitmen organisasi

Indikator konstruk pada variabel Komitmen organisasi berjumlah 5 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel Tabel 3.6
Convergent Validity Komitmen organisasi

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X2.1	0.794	0,50	Memenuhi
X2.2	0.705	0,50	Memenuhi
X2.3	0.765	0,50	Memenuhi
X2.4	0.718	0,50	Memenuhi
X2.5	0.776	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

3. *Convergent Validity* Pengelolaan keuangan desa

Indikator konstruk pada variable Pengelolaan keuangan desa berjumlah 5 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel Tabel 3.7
Convergent Validity Pengelolaan keuangan desa

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X3.1	0.711	0,50	Memenuhi
X3.2	0.748	0,50	Memenuhi
X3.3	0.773	0,50	Memenuhi
X3.4	0.718	0,50	Memenuhi
X3.5	0.777	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

4. *Convergent Validity* Pada Kinerja pemerintah desa

Indikator konstruk pada variabel Kinerja pemerintah desa berjumlah 5 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel Tabel 3.8
Convergent Validity Kinerja pemerintah desa

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y1	0.648	0,50	Memenuhi
Y2	0.784	0,50	Memenuhi
Y3	0.763	0,50	Memenuhi
Y4	0.810	0,50	Memenuhi
Y5	0.807	0,50	Memenuhi

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat mennggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Pengujian model pengukuran (*outer model*) dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

a. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2008). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 3.9
Cross Loading

	Pengelolaan Keuangan Desa (X3)	Komitmen Organisasi (X2)	Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa (X1)	Kinerja Pemerintah Desa (Y)
X1.1	0,653	0,548	0.641	0,705
X1.2	0.605	0.705	0.710	0.700
X1.3	0.621	0.614	0.640	0.619
X2.1	0,502	0.794	0.621	0.570
X2.2	0,609	0.705	0.562	0.688
X2.3	0,664	0.765	0.648	0.551
X2.4	0,658	0.718	0.585	0.502
X2.5	0,649	0.776	0.676	0.509
Y1	0.617	0.502	0.560	0.640
Y2	0.773	0.589	0.694	0.787
Y3	0.706	0.553	0.717	0.757
Y4	0.740	0.700	0.750	0.815
Y5	0.760	0.570	0.785	0.800
X3.1	0.711	0.658	0.562	0.736
X3.2	0.748	0.515	0.530	0.522
X3.3	0.773	0.555	0.272	0.749
X3.4	0.718	0,437	0,416	0,416
X3.5	0.777	0,233	0,481	0,488

Sumber diolah Oleh Penulis, 2021

Berdasarkan data Tabel 4.16 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant*

Extracted(AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (Ghozali, 2008).

Tabel 3.10
Average Varianed Extracted (AVE)

	(AVE)
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa (X1)	0.543
Komitmen Organisasi (X2)	0.859
Pengelolaan Keuangan Desa (X3)	0.522
Kinerja Pemerintah Desa (Y)	0.578

Berdasarkan Tabel 3.10 diketahui nilai AVE variabel kompetensi sumber daya manusia, partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan penyerapan anggaran $> 0,5$, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

b. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (Ghozali, 2008). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.11
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa (X1)	0.884
Komitmen Organisasi (X2)	0.859
Pengelolaan Keuangan Desa (X3)	0.900
Kinerja Pemerintah Desa (Y)	0.896

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 3.11 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

c. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel

Tabel 3.12
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa (X1)	0.754
Komitmen Organisasi (X2)	0.852
Pengelolaan Keuangan Desa (X3)	0.875
Kinerja Pemerintah Desa (Y)	0.756

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 3.11 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel dengan menggunakan Non-probability sampling dengan model sampel jenuh yang berjumlah 34 desa Kecamatan Seunagan Timur Kabupaten Nagan Raya.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018) analisis deskriptif adalah: “Menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Analisis data merupakan penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dipahami, dibaca dan diinterpretasikan. Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan. Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan mengenai indikator-indikator dalam variabel yang ada pada penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner, dimana yang diteliti adalah sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 102 apatur pemerintah desa pada 34 desa di kecamatan Seunagan Timur. Membagikan daftar kuesioner ke bagian-bagian yang telah ditetapkan, dengan tujuan mendapatkan keakuratan informasi yang diinginkan.

Dalam melakukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan. langkah-langkah yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Membuat pertanyaan atau kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan kepada responden, yaitu aparatur desa dalam kecamatan seunagan timur.

2. Membagikan daftar kuesioner, dengan tujuan mendapatkan keakuratan informasi yang diinginkan.
3. Mengumpulkan jawaban atas kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti untuk dapat diolah menjadi data yang dapat diinformasikan.
4. Memberikan skor atas jawaban pemberian responden, setiap item dari kuesioner dengan rentang nilai 1 sampai 5 pada masing-masing pernyataan.

3.7.2 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasiskan *Variance (Partial Least Square)*

Data ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2008). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi) (Abdillah dan Jogyanto, 2009).

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-

indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama).

Dalam metode *Partial Least Square* (PLS) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)

Analisa *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang *valid*. Analisa *outer model* ini menjelaskan hubungan antar variabel dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabelnya.

Model indikator refleksif harus memiliki internal konsistensi karena semua ukuran indikator diasumsikan valid dan dua ukuran indikator yang sama reliabilitasnya dapat saling dipertukarkan. Ketika reliabilitas suatu konstruk akan rendah jika hanya sedikit indikator, tetapi validitas konstruk tidak akan berubah jika salah satu indikator dihilangkan (Ghozali, 2008).

Model pengukuran atau outer model dengan indikator-indikator reflektif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan composite reliability untuk block indikator. Analisis *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2008).

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk variabel memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Ghozali, 2008).

c. Composite Reliability

Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2008). Pada uji *Cronbach's Alpha* nilai yang diharapkan adalah > 0,6 untuk semua konstruk.

2. Analisis *Inner Model* (Evaluasi Model Struktural)

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan “*inner relation, structural model dan substantive theory*” yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat (a) uji *Goodness Of Fit* (GoF), (b)) uji *effect size / f-square* (F^2); (c) uji koefisien determinasi (*r-square*); dan (d) pengujian hipotesis (Hair, et al., 2014).

a. Uji *Goodness Of Fit* (GoF)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata *average communalities index* (AVE) dikalikan dengan nilai R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Com} + R^2}$$

b. *Effect Size / F-Square* (F^2)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai

F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam mengevaluasi *inner* model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive.

d. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_o ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$ atau $t\text{-statistik} > 1,64$. Untuk : menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$ (Hair, et al., 2014).

Pengujian model *structural* (*inner* model) dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Kecamatan Seunagan Timur adalah salah satu kecamatan yang ada di kabupaten Nagan Raya provinsi Aceh. Terdapat beberapa masalah didalam pengelolaan keuangan desa yaitu kurangnya kompetensi aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan, laporan pertanggung jawaban dilaporkan lewat batas waktu yang ditentukan dan pencairan dana yang sering terlambat hal ini disebabkan salah satunya oleh faktor rendahnya tingkat pendidikan aparatur pemerintah desa yang sebagian hanya tamatan SMA hal ini dapat di lihat pada SK Bupati Nagan Raya Nomor : 141/32/SK/2015 tentang pengangkatan geuchik gampong, sehingga terdapat anggaran yang tidak terealisasikan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pengertian keuangan desa adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan desa yang dikelola dalam masa 1 tahun anggaran yakni mulai tanggal 1 januari sampai 31 desember, dimana keuangan desa dikelola berdasarkan asas-

asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran.

4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa, komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa dengan pengelolaan keuangan desa sebagai variabel intervening pada kecamatan Seunagan Timur. Sampel yang dipilih adalah aparatur pemerintah desa yang bekerja pada desa di kecamatan Seunagan Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Dari jumlah sampel sebanyak 102 kuesioner dapat kembali. Dengan demikian sebanyak 102 kuesioner yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sample Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	102
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	102
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	(0)
4	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(0)
Respon rate = $102/102 \times 100\%$		100%
Data yang diperoleh		102

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden sebanyak 102 kuesioner, dan semua kuesioner

tersebut dikembalikan. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 102 dengan presentase 100%.

4.1.3 Demografi Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.2
Data Responden

Jumlah Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	78	76%
Perempuan	24	24%
Total	102	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden pada kecamatan Seunagan Timur laki-laki sebesar 76% dan perempuan sebesar 24%.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
35-40	49	48%
40-45	52	51%
>46	1	3%
Total	102	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 49 orang sebesar 48%, usia 40-45 tahun sebanyak 52 orang sebesar 51%, usia > 46 tahun sebanyak 1 orang sebesar 3%.

3. Data Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	28	27%
D3	39	38%
S1	35	34%
Total	102	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan D3 sebanyak 39 orang sebesar 38 %, pendidikan S1 sebanyak 35 orang sebesar 34%, usia pendidikan SMA sebanyak 28 orang sebesar 27 %.

4.1.4 Deskripsi Data Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2018) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Rata-Rata Jawaban} = \frac{\sum F}{\sum F.n}$$

Keterangan :

F : Frekuensi jawaban responden

F.n : Frekuensi jawaban responden x Bobot nilai jawaban responden

Tabel 4.5

Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Mampu/ Sangat Rendah/ Tidak Memadai/ Tidak Pernah
1,81 – 2,60	Kurang Mampu/ Rendah/ Kurang Memadai / Pernah
2,61 – 3,40	Cukup Mampu/ Sedang/ Cukup Memadai/ Kadang- kadang
3,41 – 4,20	Mampu/ Tinggi/ Memadai/ Sering
4,21 – 5,00	Sangat Mampu/ Sangat Tinggi/ Sangat Memadai/ Selalu

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

A. Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa (X1)

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi aparatur pemerintah desa diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Pengetahuan (*Knowledge*), 2) Kemampuan (*Skill*), Dan 3) Sikap (*Attitude*).masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Mampu), 2 (KurangMampu), 3 (Cukup Mampu), 4 (Mampu) Dan 5 (Sangat Mampu). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kompetensi aparatur pemerintah desa yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa

No	Indikator / Butir Pernyataan		Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			S M	M	C M	K M	T M		
1	Saya mampu meningkatkan pengetahuan dengan pelatihan-pelatihan teknis.	F	57	45	0	0	0	4,56	Sangat Baik
		%	56	44	0	0	0		
2	saya mampu menemukan solusi terhadap kendala yang dihadapi dalam bekerja.	F	49	53	0	0	0	4,48	Sangat Baik
		%	48	52	0	0	0		
3	Dalam melaksanakan tugas saya mampu saling membantu satu sama lain.	F	39	63	0	0	0	4,38	Sangat Baik
		%	38	62	0	0	0		
Rata-Rata								4,47	Sangat Baik

Dari tabel 4.6 diketahui data penelitian mengenai kompetensi aparatur pemerintah desakecamatan Seunagan Timur diperoleh rata-rata nilai sebesar 4,47 % chord ternyata total ini menunjukkan bahwa secara umum kompetensi aparatur pemerintah desa kecamatan Seunagan Timur adalah sangat baik kompetensi yang dimiliki oleh Aparatur Pemerintah Desa Kecamatan Seunagan Timur.

Jika dilihat skor rata-rata untuk setiap indikator, maka indikator kompetensi aparatur pemerintah desa mempunyai skor rata-rata sebesar 4,47% angka ini berada pada kategori Sangat baik. Artinya peningkatan kompetensi aparatur pemerintah desa sudah dilaksanakan. Dilihat dari persentase seluruh pilihan jawaban instrumen pada kriteria sangat mampu yaitu sebanyak 56%, kriteria mampu 44%,.

B. Komitmen organisasi (X2)

Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Bekerja keras, 2) Peduli terhadap nasib organisasi, 3) Senang bekerja, 4) Kesamaan nilai, 5) Bekerja melampaui target. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Mampu), 2 (Kurang Mampu), 3 (Cukup Mampu), 4 (Mampu) Dan 5 (Sangat Mampu). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel komitmen organisasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Komitmen organisasi

No	Indikator / Butir Pernyataan		Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			SM	M	C M	K M	T M		
1	Saya mampu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.	F	61	39	2	0	0	4,58	Sangat baik
		%	60	38	2	0	0		
2	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menjaga kelangsungan organisasi kedepan.	F	38	64	0	0	0	4,37	Sangat baik
		%	37	63	0	0	0		
3	Saya mampu disiplin dan bersemangat dalam menyelesaikan setiap tugas.	F	15	87	0	0	0	4,48	Sangat baik
		%	14	86	0	0	0		
4	Dalam bekerja saya dan perangkat desa yang lain memiliki nilai, tujuan, visi dan misi yang sama.	F	49	53	0	0	0	4,4	Sangat baik
		%	48	52	0	0	0		
5	Saya mempunyai upaya yang sangat keras dalam menyelesaikan tugas.	F	25	75	2	0	0	4,24	Sangat baik
		%	25	74	1	0	0		
Rata-Rata								4,42	Sangat baik

Dari tabel 4.10 di ketahui data penelitian mengenai komitmen organisasi kecamatan Seunagan Timur diperoleh rata-rata nilai sebesar 4,42 % chord ternyata total ini menunjukkan bahwa secara umum komitmen organisasi aparatur pemerintah desa pada kecamatan Seunagan Timur adalah sangat baik.

C. Kinerja pemerintah desa (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja pemerintah desa diukur dengan 6 indikator antara lain 1) Perencanaan, 2) Kualitas pelayanan, 3) Menjalin kerja sama dengan mitra kerja, 4) Menyelenggarakan pengadministrasian pemerintah, 5) Taat terhadap perundangan yang berlaku. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Mampu), 2 (Kurang Mampu), 3 (Cukup Mampu), 4 (Mampu) Dan 5 (Sangat Mampu) Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja pemerintah desa yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja Pemerintah Desa

No	Indikator / Butir Pernyataan		Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			SM	M	C M	KM	T M		
1.1	Saya mampu menyelesaikan rencana kinerja pemerintah desa (RKP Desa)	F	57	45	0	0	0	4,56	Sangat Baik
		%	56	44	0	0	0		
2	Saya mampu menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa.	F	49	53	0	0	0	4,48	Sangat Baik
		%	48	52	0	0	0		
3	Saya mampu menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik.	F	39	63	0	0	0	4,38	Sangat Baik
		%	38	62	0	0	0		
4	Saya mampu melakukan Pekerjaan yang mengacu kepada peraturan yang berlaku.	F	57	45	0	0	0	4,56	Sangat Baik
		%	56	44	0	0	0		
5	Saya mampu	F	49	53	0	0	0	4,48	Sangat

	memberikan Pelayanan kepada masyarakat dengan penuh keramahan dan kesopanan.	%	48	52	0	0	0		Baik
Rata-Rata Skor								4,49	Sangat Baik

Dari tabel 4.10 di ketahui data penelitian mengenai kinerja pemerintah desa kecamatan Seunagan Timur diperoleh rata-rata nilai sebesar 4,49 % chord ternyata total ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pemerintah desa kecamatan Seunagan Timur adalah sangat baik.

D. Pengelolaan Keuangan Desa (Z)

Dalam penelitian ini, variabel pengelolaan keuangan desa diukur dengan 5 indikator antara lain 1) Pengelolaan Keuangan Desa Berdasarkan Peraturan Perundangan Yang Berlaku, 2) Menyusun Buku Kas Umum Dan Buku Bank, 3) Pemungutan Pajak, 4) Menyertakan Bukti-Bukti Yang Lengkap Dan Sah, 5) Rekening Kas Desa. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Mampu), 2 (Kurang Mampu), 3 (Cukup Mampu), 4 (Mampu) Dan 5 (Sangat Mampu). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel pengelolaan keuangan desa yang dirangkum pada tabel berikut .

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kualitas Pengelolaan Keuangan Desa

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan						Rata-rata Jawaban	Kategori
			S	M	C	K	T		
1	Saya mampu mengelola keuangan desa sesuai dengan undang-undang no. 6 tahun 2014, peraturan pemerintah no.43 tahun 2014 beserta perubahannya, permendagri no.113 tahun 2014.	F	71	31	0	0	0	4,7	Sangat Baik
		%	70	30	0	0	0		
2	Untuk penatausahaan keuangan desa, saya mampu	F	43	59	0	0	0	4,4	Sangat Baik
		%	42	58	0	0	0		

	membuat buku kas umum (BKU) dan buku Bank.								
3	Setiap ada transaksi keuangan yang dikenakan pajak, mampu langsung saya setorkan kerekening kas Negara sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.	F	51	51	0	0	0	4,5	Sangat Baik
		%	50	50	0	0	0		
4	Saya mampu menyertakan bukti-bukti yang lengkap dan sah pada setiap transaksi penerimaan dan pengeluaran keuangan di desa.	F	46	56	0	0	0	4,45	Sangat Baik
		%	45	55	0	0	0		
5	Setiap transaksi penerimaan dan pengeluaran di desa selalu mampu dibuat melalui buku kas umum dan buku bank.	F	49	53	0	0	0	4,48	Sangat Baik
		%	48	52	0	0	0		
Rata-Rata								4,51	Sangat Baik

Dari tabel 4.11 di ketahui data penelitian mengenai pengelolaan keuangan desa pada desa di kecamatan Seunagan Timur diperoleh rata-rata nilai sebesar 4,51% total ini menunjukkan bahwa secara umum pengelolaan keuangan desa di kecamatan Seunagan Timur adalah sangat baik.

4.2 Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

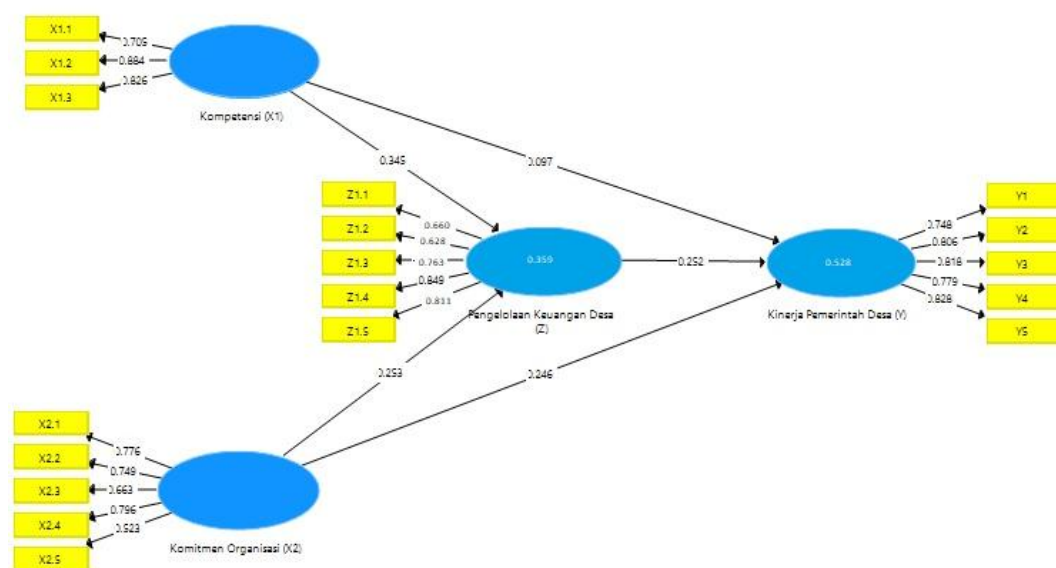
4.2.1 Analisis Outer Model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2008). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk

dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel kompetensi aparatur pemerintah desa, komitmen organisasi, kinerja pemerintah desa dan pengelolaan keuangan

desamenunjukkan bahwa nilai diatas masih ada beberapa dibawah 0,5 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus dieleminasi dari model.

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2008). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	Komitmen Organisasi	Kinerja pemerintah desa	Pengelolaan Keuangan Desa
X1.1	0.705	0.676	0.667	0.540
X1.2	0.884	0.437	0.420	0.510
X1.3	0.826	0.739	0.647	0.519
X2.1	0.689	0.776	0.598	0.513
X2.2	0.695	0.749	0.677	0.502
X2.3	0.633	0.663	0.610	0.579
X2.4	0.678	0.796	0.510	0.578
X2.5	0.510	0.532	0.502	0.524
Y.1	0.538	0.493	0.748	0.588
Y.2	0.647	0.570	0.806	0.587
Y.3	0.562	0.470	0.818	0.507
Y.4	0.621	0.597	0.779	0.564
Y.5	0.580	0.551	0.828	0.585
Z.1	0.567	0.564	0.580	0.660
Z.2	0.518	0.587	0.502	0.628
Z.3	0.516	0.512	0.519	0.763
Z.4	0.570	0.573	0.534	0.849
Z.5	0.590	0.596	0.507	0.811

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

Berdasarkan data Tabel 4.10 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang

dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (Ghozali, 2008)

Tabel 4.11
Average Varianed Extracted (AVE)

	(AVE)
Komitmen Organisasi	0.622
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	0.678
Kinerja pemerintah desa	0.561
Pengelolaan Keuangan Desa	0.639

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai AVE variabel kompetensi aparatur pemerintah desa, komitmen organisasi, kinerja pemerintah desa dan pengelolaan keuangan desa > 0,5, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Ghozali, 2008). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Composite Reliability

	Composite Reliability
Komitmen Organisasi	0.868
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	0.877
Kinerja pemerintah desa	0.908
Pengelolaan Keuangan Desa	0.933

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel

Tabel 4.13
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Komitmen Organisasi	0.797
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	0.882
Kinerja pemerintah desa	0.851
Pengelolaan Keuangan Desa	0.917

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

e. *Estimation Weight*

Estimation weight menunjukkan bahwa pengukuran formatif antar variabel harus memiliki nilai signifikan. Nilai signifikansi variabel biasanya $< 0,05$ namun, pada signifikansi nilai *weight* memperbolehkan nilai $< 0,2$ (Ghozali, 2008)

4.2.2 Analisa *Inner Model*

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. *Uji Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel kompetensi aparatur pemerintah desa- kinerja pemerintah desa sebesar 0,262, komitmen organisasi-kinerja pemerintah desa sebesar 0,253, kompetensi aparatur pemerintah desa-. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa dan komitmen organisasi-kinerja pemerintah desa menunjukkan arah yang positif.

b. *Uji Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.14*R-Square*

	<i>R-Square</i>
Pengelolaan Keuangan Desa	0.676
Kinerja pemerintah desa	0.243

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Tabel 4.15
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Coeficient	Coeficient ₂	R
Pengelolaan Keuangan Desa → Kinerja pemerintah desa	0,24	0,058	5,760
Komitmen organisasi → Kinerja pemerintah desa	0,253	0,064	6,401
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja → Kinerja pemerintah desa	0,262	0,069	6,864
Komitmen organisasi → Pengelolaan Keuangan Desa → Kinerja pemerintah desa	0,205	0,042	4,203
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja → Pengelolaan Keuangan Desa → Kinerja pemerintah desa	0,103	0,011	1,061
Total		0,243	24,3

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada pengelolaan keuangan desa adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.243. Artinya kemampuan variabel kompetensi aparatur pemerintah desa dengan komitmen organisasi dalam menjelaskan kualitas pengelolaan keuangan desa adalah 24.3%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

c. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16 *F-Square*

	Pengelolaan Keuangan Desa	Komitmen organisasi	Kinerja pemerintah desa	Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa
Pengelolaan Keuangan Desa			0.122	
Komitmen organisasi	0.468		0.060	
Kinerja pemerintah desa				
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	0.117		0.083	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel pengelolaan keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa memiliki nilai $F^2 = 0.122$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen organisasi terhadap pengelolaan keuangan desa memiliki nilai $F^2 = 0.468$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa memiliki nilai $F^2 = 0.060$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kompetensi aparatur pemerintah desa kerja terhadap pengelolaan keuangan desa memiliki nilai $F^2 = 0.117$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel kompetensi aparatur pemerintah desa kerja terhadap kinerja pemerintah desa memiliki nilai $F^2 = 0.083$. Maka terdapat efek

yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

a) *Dirrect Effect*

Tujuan analisi dirrect effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.

Tabel 4.17 *Dirrect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV R)	P-Value
Pengelolaan Keuangan Desa → Kinerja pemerintah desa	0,240	0.341	0.137	2.617	0.009
Komitmen organisasi → Pengelolaan Keuangan Desa	0.575	0.571	0.140	4.102	0.000
Komitmen organisasi → Kinerja pemerintah desa	0,253	0.260	0.160	1.590	0.112
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja → Pengelolaan Keuangan Desa	0.287	0.297	0.137	2.088	0.037
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja →Kinerja pemerintah desa	0,262	0.275	0.119	2.208	0.028

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari nilai dirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel pengelolaan keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa memiliki nilai koefisien jalur 0.240 dan P-Value 0.009 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 2) Variabel komitmen organisasi terhadap pengelolaan keuangan desa memiliki nilai koefisien jalur 0.575 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

- 3) Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa memiliki nilai koefisien jalur 0.253 dan P-Value 0.112 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.
- 4) Variabel kompetensi aparatur pemerintah desa kerja terhadap pengelolaan keuangan desa memiliki nilai koefisien jalur 0.287 dan P-Value 0.037 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 5) Variabel kompetensi aparatur pemerintah desa kerja terhadap kinerja pemerintah desa memiliki nilai koefisien jalur 0.262 dan P-Value 0.028 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

b) *Indirrect Effect*

Analisis indirrect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- 1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4.18 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Komitmen organisasi→Pengelolaan Keuangan Desa→Kinerja pemerintah desa	0,205	0.198	0.097	2.111	0.035
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa→Pengelolaan Keuangan Desa→Kinerja pemerintah desa	0,270	0.098	0.056	1.830	0.003

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa adalah 0.205 dengan P-Value $0.035 < 0.05$, maka pengelolaan keuangan desa memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa.
- 2) Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi aparatur pemerintah desa kerja terhadap kinerja pemerintah desa melalui pengelolaan keuangan desa adalah 0.270 dengan P-Value $0.003 < 0.05$, maka pengelolaan keuangan desa memediasi pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa kerja terhadap kinerja pemerintah desa.

c) Total Effect

Total effect merupakan total dari dirrect effect dan indirrect effect.

Tabel 4.19 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Pengelolaan Keuangan Desa→Kinerja pemerintah desa	0.357	0.341	0.137	2.617	0.009
Komitmen organisasi→Pengelolaan Keuangan Desa	0.575	0.571	0.140	4.102	0.000
Komitmen organisasi→Kinerja pemerintah desa	0.461	0.1029	0.138	3.333	0.001
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa→Pengelolaan Keuangan Desa	0.287	0.297	0.137	2.088	0.037
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa→Kinerja pemerintah desa	0.365	0.373	0.137	2.674	0.008

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai *total effect* dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Dirrect effect (Komitmen Organisasi→Kinerja Pemerintah Desa) yaitu 0.253 + Indirrect effect (komitmen organisasi→pengelolaan keuangan desa→kinerja pemerintah desa) yaitu 0.205 = 0.460. Artinya, total effect untuk hubungan komitmen organisasi, pengelolaan keuangan desa dan kinerja pemerintah desa adalah sebesar 0.461.
- 2) Dirrect effect (Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Kerja→Kinerja Pemerintah Desa) yaitu 0.262 + Indirrect effect (Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa→Pengelolaan Keuangan Desa→Kinerja Pemerintah Desa) yaitu 0.103 = 0.365. (Pada output SmartPLS tertera 0.365). Artinya total effect untuk hubungan kompetensi aparatur pemerintah desa, pengelolaan keuangan desa dan kinerja pemerintah desa adalah sebesar 0.365.

4.3 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa (X1) Terhadap Kinerja pemerintah desa (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai *coefficient* pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa sebesar 0,262 dengan Nilai *t-statistic* sebesar $2.674 > 1,98$ dan *P-value* $0,008 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.

Dalam penelitian ini, kompetensi aparatur pemerintah desa diukur dengan tiga indikator yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap. Berdasarkan hasil *outer loading* masing-masing indikator diketahui bahwa *cross loading* tertinggi terdapat pada indikator kemampuan sebesar 0,884. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator kemampuan diketahui responden yang memberikan jawaban sangat mampu atas pernyataan mengenai saya mampu menemukan solusi terhadap kendala yang dihadapi dalam bekerja.

Cross loading terendah terdapat pada indikator pengetahuan sebesar 0.705. Dari hasil jawaban responden terdapat pada item pernyataan saya mampu meningkatkan pengetahuan dengan pelatihan-pelatihan teknis, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa perangkat desa yang belum memiliki pengetahuan dalam menyusun laporan keuangan desa sehingga mengakibatkan

pelaksanaan pengelolaan keuangan pemerintah desa pada sebagian desa di kecamatan Seunagan Timur masih terdapat banyak anggaran yang tidak terealisasi dan mengalami penurunan pada tahun 2020. Dapat disimpulkan bahwa sisa anggaran tahun 2018, 2019 dan tahun 2020 masih banyak yang tidak digunakan.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menjawab mampu dengan rata-rata total skor jawaban responden sebesar 4,47 sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah desa sudah baik, dengan adanya kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki aparatur pemerintah desa.

Begitu juga dengan hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja pemerintah desa rata-rata jawaban responden menghasilkan jawaban baik hal ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintah desa yang dihasilkan oleh setiap Desa sudah memiliki kinerja yang baik, sehingga aparatur pemerintah desa dapat mencapai tujuan untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat desa.

Kinerja organisasi akan terlihat buruk jika organisasi tersebut tidak mampu menyerap anggarannya secara optimal. Baiknya kinerja sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusianya. Terlihat dari sumber daya manusianya yang disebut sebagai aparatur pemerintah desa, yang memanfaatkan kemampuan fisik dan psikisnya secara optimal demi mencapai tujuan organisasinya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Oktaliza, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pemerintah

desa. Berlawanan dengan penelitian Rifai, dkk (2016) yang menyatakan bahwa Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa tidak mempengaruhi kinerja pemerintah desa.

4.3.2 Keterkaitan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pemerintah desa

Nilai *t-statistic* sebesar $3.333 > 1,98$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai komitmen organisasi rata-rata jawaban responden menjawab baik hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjalani atau menghasilkan kinerja pemerintah desa yang baik.

Berdasarkan nilai pada tabel cross loading menunjukkan bahwa indikator kesamaan nilai dengan pernyataan dalam bekerja saya dan perangkat desa yang lain memiliki nilai, tujuan, visi dan misi yang sama merupakan indikator yang memiliki nilai cross loading tertinggi yaitu 0,796, sehingga hal ini menunjukkan bahwa dedikasi dan dukungan bersama yang dalam pencapaian yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil cross loading maka dapat dilihat nilai indikator terendah sebesar 0.532 dengan pernyataan saya mempunyai upaya yang sangat keras dalam menyelesaikan tugas. Hal ini akan menyebabkan rendahnya rasa tanggung jawab dan disiplin aparatur pemerintah desa dan menyebabkan kurang terarahnya distribusi pengelolaan keuangan di desa pada kecamatan seunagan timur

Hasil rata-rata jawaban responden pada item pernyataan tersebut responden menjawab mampu yaitu sebesar 61 responden (60%) dan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,42 dengan kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa aparat pemerintah desa sehingga dapat meningkatkan pemerintah desa dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Komitmen dibutuhkan organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini disebabkan aparat desa dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang tinggi serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya komitmen para aparat desa akan mengganggu kegiatan pemerintahan desa, akibatnya terjadi ketidakdisiplinan, selanjutnya tidak adanya keinginan dan kesiapan individu dalam organisasi untuk menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan hal ini menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas menjadi menurun (Cooper dan Schindler, 2006).

Hal ini sesuai dengan penelitian Elim, dkk(2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Namun berlawanan dengan penelitian Harahap, dkk(2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.

4.3.3 Keterkaitan Pengelolaan Keuangan Desa Terhadap Kinerja pemerintah desa

Berdasarkan Nilai *t-statistic* sebesar $2.617 > 1,98$ dan *P-value* $0,009 < 0,05$ menunjukkan bahwa Pengelolaan Keuangan Desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa, maka hipotesis kelima “diterima”.

Berdasarkan hasil nilai cross loading maka dapat dilihat nilai cross loading tertinggi terdapat pada item pernyataan saya mampu menyertakan bukti-bukti yang lengkap dan sah pada setiap transaksi penerimaan dan pengeluaran kas dengan nilai cross loading sebesar 0.849, hal ini menunjukkan bahwa perangkat desa dalam menpertanggungjawabkan laporan keuangan desa sudah mempunyai bukti sehingga terlihat jelas setiap bulannya atau setiap tahunnya kelihatan penggunaan kas di kantor desa masing-masing.

Sedangkan hasil nilai cross loading terendah sebesar 0.628 pada item pernyataan untuk penatausahaan keuangan desa, saya mampu membuat buku kas umum (BKU) dan buku Bank. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa desa belum ada yang mampu membuat buku kas umum dan buku kas bank sehingga akan berdampak pada aparatur pemerintah desa akan kesulitan dalam penyusunan laporan keuangan sehingga mengakibatkan terdapat beberapa desa yang terlambat menyelesaikan laporan pertanggung jawaban penggunaan dana desa, dan menyebabkan pencairan dana terlambat.

Pada hasil jawaban responden pada variabel pengelolaan desa maka dapat dilihat nilai tertinggi sebesar 71 (70%) responden menjawab sangat mampu dalam mengelola keuangan desa sesuai dengan undang-undang no. 6 tahun 2014,

peraturan pemerintah no.43 tahun 2014 beserta perubahannya, permendagri no.113 tahun 2014. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aparatur pemerintah desa sudah dapat menyusun laporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah sehingga laporan keuangan yang di susun dapat dipertanggungjawabkan dengan baik oleh aparatur pemerintah desa.

Menurut hasil laporan Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (2013) bahwa besar kecilnya tingkat penyerapan belanja daerah dalam mendanai pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh proses Pengelolaan Keuangan Desa. Pengelolaan Keuangan Desa yang buruk adalah hambatan yang signifikan mencegah kinerja pemerintah desa. Pengelolaan Keuangan Desa memberi kontribusi besar terhadap kinerja pemerintah desa. Sehingga semakin baik perencanaan anggaran akan semakin baik kinerja pemerintah desa.

Hal ini sesuai dengan penelitian Elim, dkk (2018) dan Harahap, dkk (2020) yang menyatakan bahwa proses Pengelolaan Keuangan Desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Namun pada penelitian Fajar dan Arfan (2019) yang menyatakan bahwa proses Pengelolaan Keuangan Desa tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.

4.3.4 Keterkaitan Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa

Nilai *t-statistic* sebesar $2.088 > 1,98$ dan *P-value* $0,037 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Pengelolaan Keuangan Desa, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Dalam penelitian ini, Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa diukur dengan tiga indikator yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap. Berdasarkan hasil outer loading masing-masing indikator diketahui bahwa cross loading tertinggi terdapat pada indikator kemampuan sebesar 0,884. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator kemampuan diketahui responden yang memberikan jawaban sangat mampu atas pernyataan mengenai saya mampu menemukan solusi terhadap kendala yang dihadapi dalam bekerja.

Cross loading terendah terdapat pada indikator pengetahuan sebesar 0.705. Dari hasil jawaban responden terdapat pada item pernyataan saya mampu meningkatkan pengetahuan dengan pelatihan-pelatihan teknis, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa perangkat desa yang belum memiliki pengetahuan dalam menyusun laporan keuangan desa sehingga mengakibatkan pelaksanaan pengelolaan keuangan pemerintah desa pada sebagian desa di kecamatan Seunagan Timur masih terdapat banyak anggaran yang tidak terealisasi dan mengalami penurunan pada tahun 2020. Dapat disimpulkan bahwa sisa anggaran tahun 2018, 2019 dan tahun 2020 masih banyak yang tidak digunakan.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menjawab mampu dengan rata-rata total skor jawaban responden sebesar 4,51 sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa sudah baik, dengan adanya kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki Aparatur Pemerintah Desa.

Berdasarkan hasil nilai cross loading maka dapat dilihat nilai cross loading tertinggi terdapat pada item pernyataan saya mampu menyertakan bukti-bukti yang lengkap dan sah pada setiap transaksi penerimaan dan pengeluaran kas dengan nilai cross loading sebesar 0.849, hal ini menunjukkan bahwa perangkat desa dalam mempertanggungjawabkan laporan keuangan desa sudah mempunyai bukti sehingga terlihat jelas setiap bulannya atau setiap tahunnya kelihatan penggunaan kas di kantor desa masing-masing.

Sedangkan hasil nilai cross loading terendah sebesar 0.628 pada item pernyataan untuk penatausahaan keuangan desa, saya mampu membuat buku kas umum (BKU) dan buku Bank. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa desa belum mampu membuat buku kas umum dan buku kas bank sehingga akan berdampak pada aparatur pemerintah desa akan kesulitan dalam penyusunan laporan keuangan sehingga mengakibatkan terdapat beberapa desa yang terlambat menyelesaikan laporan pertanggung jawaban penggunaan dana desa, dan menyebabkan pencairan dana terlambat.

Pada hasil jawaban responden pada variabel pengelolaan desa maka dapat dilihat nilai tertinggi sebesar 70 (70%) responden menjawab sangat mampu dalam mengelola keuangan desa sesuai dengan undang-undang no. 6 tahun 2014, peraturan pemerintah no.43 tahun 2014 beserta perubahannya, permendagri no.113 tahun 2014. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aparatur pemerintah desa sudah dapat menyusun laporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah sehingga laporan keuangan yang di susun dapat dipertanggungjawabkan dengan baik oleh aparatur pemerintah desa.

Ketersedianya sumber daya manusia yang cukup yaitu tersedianya sarana dan prasarana peningkatan kualitas implementasi anggaran berbasis kinerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sehingga sumber daya manusia yang tersedia mampu menjalankan tugas pokok dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik (Lastanti, 2018). Terbinanya sumber daya manusia yang kompeten mampu memberikan keputusan terbaik dalam Pengelolaan Keuangan Desa.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hariyadi (2015), Asikin (2018), dan Fajar dan Arfan (2019) yang menyatakan bahwa proses kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap proses Pengelolaan Keuangan Desa. Namun berlawanan dengan penelitian Harahap, dkk (2020) yang menyatakan bahwa proses Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa tidak berpengaruh terhadap Pengelolaan Keuangan Desa.

4.3.5 Keterkaitan Komitmen Organisasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa

Nilai *t-statistic* sebesar $4.102 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Pengelolaan Keuangan Desa, maka hipotesis keempat “diterima”.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai komitmen organisasi rata-rata jawaban responden menjawab baik hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjalani atau menghasilkan kinerja pemerintah desa yang baik.

Berdasarkan nilai pada tabel cross loading menunjukkan bahwa indikator kesamaan nilai dengan pernyataan dalam bekerja saya dan perangkat desa yang lain memiliki nilai, tujuan, visi dan misi yang sama merupakan indikator yang memiliki nilai cross loading tertinggi yaitu 0,796, sehingga hal ini menunjukkan bahwa dedikasi dan dukungan bersama yang dalam pencapaian yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil cross loading maka dapat dilihat nilai indikator terendah sebesar 0.532 dengan pernyataan saya mempunyai upaya yang sangat keras dalam menyelesaikan tugas. Hal ini akan menyebabkan rendahnya rasa tanggung jawab dan disiplin aparatur pemerintah desa dan menyebabkan kurang terarahnya distribusi pengelolaan keuangan di desa pada kecamatan seunagan timur

Hasil rata-rata jawaban responden pada item pernyataan tersebut responden menjawab mampu yaitu sebesar 61 responden (60%) dan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,42 dengan kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa aparatur pemerintah desa sehingga dapat meningkatkan pemerintah desa dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Menurut Hariyadi (2015) komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang aparatur pemerintah desa memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta bernia untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowday dan Sutton, 1993). Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan

individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikir positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hariyadi (2015), Asikin (2018), dan Harahap, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap proses Pengelolaan Keuangan Desa. Namun berlawanan dengan penelitian Wahab (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap proses Pengelolaan Keuangan Desa.

4.3.6 Keterkaitan Pengelolaan Keuangan Desa Memediasi Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Terhadap Kinerja pemerintah desa

Nilai *t-statistic* sebesar $2.088 > 1,98$ dan *P-value* $0,037 < 0,05$ menunjukkan bahwa melalui Pengelolaan Keuangan Desa kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa, maka hipotesis keenam “diterima”.

Kinerja organisasi akan terlihat buruk jika organisasi tersebut tidak mampu menyerap anggarannya secara optimal. Baiknya kinerja sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusianya. Terlihat dari sumber daya manusianya yang disebut sebagai aparatur pemerintah desa, yang memanfaatkan kemampuan fisik dan psikisnya secara optimal demi mencapai tujuan organisasinya (Anfujatin, 2016). Pengelolaan Keuangan Desa memberi kontribusi besar terhadap kinerja pemerintah desa. Sehingga semakin baik perencanaan anggaran akan semakin baik kinerja pemerintah desa. Terbinanya sumber daya manusia yang kompeten mampu memberikan keputusan terbaik dalam proses Pengelolaan Keuangan Desa.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar dan Arfan (2019) yang menyatakan bahwa proses Pengelolaan Keuangan Desa mampu memediasi pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa terhadap kinerja pemerintah desa. Namun berbeda dengan penelitian Harahap, dkk (2020) yang menyatakan bahwa proses Pengelolaan Keuangan Desa tidak mampu memediasi pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa terhadap kinerja pemerintah desa.

4.3.7 Keterkaitan Pengelolaan Keuangan Desa Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pemerintah desa

Pengaruh tidak langsung variabel Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja terhadap kinerja pemerintah desa melalui Pengelolaan Keuangan Desa adalah 0.370 dengan P-Value $0.003 < 0.05$, maka Pengelolaan Keuangan Desa memediasi pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja terhadap kinerja pemerintah desa.

Komitmen dibutuhkan organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini disebabkan aparatur pemerintah desa dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang tinggi serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan Keuangan Desa memberi kontribusi besar terhadap kinerja pemerintah desa. Sehingga semakin baik perencanaan anggaran akan semakin baik kinerja pemerintah desa. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikir positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya.

Pengelolaan keuangan desa merupakan variabel yang memediasi komitmen organisasi desa terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik dan tingginya komitmen organisasi yang ada di desa maka semua kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban dan yang lainnya akan terlaksana dengan baik, maka akan meningkatkan pengelolaan keuangan desa. Dengan meningkatkan pengelolaan keuangan desa maka kinerja pemerintah desa juga semakin optimal.

Hal ini ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rulyanti, 2016) Pengaruh regulasi, komitmen organisasi, komunikasi dan sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah desa dengan pengelolaan keuangan desa sebagai variabel intervening.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik kompetensi aparatur pemerintah desa yang tersedia maka semakin meningkatkan kinerja pemerintah desa.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin tinggi tingkat komitmen aparatur pemerintah desa terhadap pemerintahan desa semakin tinggi tingkat kinerja pemerintah desanya.
3. Pengelolaan keuangan desa berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik pengelolaan keuangan desa semakin tinggi tingkat kinerja pemerintah desanya.
4. Kompetensi aparatur pemerintah desa berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa. semakin baik kompetensi aparatur pemerintah desa yang tersedia maka semakin baik pengelolaan keuangan desa.
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan desa. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin meningkatkan pengelolaan keuangan desa.
6. Pengelolaan keuangan desa dapat memediasi pengaruh kompetensi

aparatur pemerintah desa terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik tingkat pengelolaan keuangan desa maka akan semakin baik tingkat kinerja pemerintah desa.

7. Pengelolaan keuangan desa dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah desa. Semakin baik tingkat pengelolaan keuangan desa maka akan semakin baik tingkat kinerja pemerintah desa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa pembahasan dan kesimpulan yang menunjukkan pengaruh hubungan kompetensi aparatur pemerintah desa, komitmen organisasi, kinerja pemerintah desa dan pengelolaan keuangan desa di kecamatan Seunagan Timur, maka diperlukan saran sebagai berikut :

1. Bagi instudi/ organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu kecamatan Seunagan Timur dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa. Karena kinerja organisasi akan terlihat buruk jika organisasi tersebut tidak mampu menyerap anggarannya secara optimal. Baiknya kinerja sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusianya. Terlihat dari masih ada beberapa desa yang belum dapat mencatat pengeluaran dan penerimaan kas dalam buku kas, maka hal ini harus perlu diperhatikan oleh kecamatan Seunagan Timur untuk meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah desa dalam menyusun dan mencatat laporan transaksi penerimaan kas dan pengeluaran kas, agar dapat menghasilkan laporan

keuangan desa yang lebih akuntabel dan lebih transparan sehingga menghasilkan kinerja keuangan desa yang lebih baik lagi.

- a. Upaya yang dilakukan aparat pemerintah desa dalam meningkatkan kompetensi kerja aparat pemerintahan desa terhadap pelaksanaan tugasnya belum terealisasi sepenuhnya. Hal ini karena kurangnya sosialisasi, dan pengarahan kepada aparat desa terkait kompetensi tersebut, sehingga mengalami hambatan baik dalam penyusunan laporan pertanggung jawaban dan lain sebagainya. Mengingat kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang harus di punyai oleh aparat pemerintah desa.
- b. Masyarakat tentunya juga meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pemerintah desa berkaitan dengan seluruh proses baik pelaksanaan anggaran keuangan desa maupun kegiatan lainnya demi terwujudnya desa yang baik dan tepat sasaran.

2. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat membantu instansi dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah desa, sehingga rendahnya komitmen para pegawai akan mengganggu kegiatan, akibatnya terjadi ketidakdisiplinan, selanjutnya tidak adanya keinginan dan kesiapan individu dalam organisasi untuk menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan hal ini menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas menjadi menurun.

- a. Pemerintah desa sebagai pemegang tanggung jawab baik dalam pengelolaan keuangan desa maupun hal lainnya diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya. Pemerintah desa juga sebaiknya melakukan sosialisasi dengan melibatkan seluruh kalangan masyarakat desa dalam penyusunan rencana keuangan desa.
- b. Untuk bisa mencapai ukuran efektivitas perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan serta pendampingan secara intensif oleh camat, serta stakeholder lainnya. Karena perlu peningkatan kapasitas aparatur desa untuk penyusunan perencanaan yang partisipatif dan tepat sasaran.
- c. Upaya yang dilakukan pemerintah desa dalam meningkatkan perilaku tanggung jawab aparat pemerintah desa terhadap tugas-tugasnya sudah berjalan dengan baik seperti kegiatan di desa yang berjalan lancar. Akan tetapi bagi aparatur pemerintah desa yang masih kurang rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap desanya karena masih ada yg tinggal di desa lain sehingga pelayanan yang diberikan masih kurang optimal. Maka perlu perhatian dari pemerintah kabupaten Nagan Raya.

3. Bagi peneli selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pemerintah desa, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2009). *Angket/Kuisisioner*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elfin. (2019). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Komitmen Pada Tugas Dan Regulasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Bombana. *Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo*.
- Fitri. (2019). Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Pada Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. *Magister Administrasi Publik Universitas Tadulako*.
- Fitriana, D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Informasi Keuangan Desa Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Desa Dengan Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening. *Tesis. Surabaya: Program Studi Magister Akuntansi Universitas Airlangga*.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 2)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UBPress.
- Irafah Siti, Nurmala Eka Sari. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, Dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Medan: Jurnal Riset Akuntansi. Program Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Komalasari. (2011). *Angket/Kuisisioner*. Bandung: PT. Indeks. Konsultan Statistik.
- Landapase, L. I. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Motivasi Aparatur, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Nelle, Kecamatan Koting, Dan Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka. *Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Universitas Sanata Dharma*.
- Lubis, A. I. (2010). *Akuntansi Keperilakuan (2nd ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo. (2011). *Akuntansi Sektor Publik (1st ed.)*. Yogyakarta: Andi.
- Mashun. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurmala Eka Sari, Dkk (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Sistem Pengelolaan Dana Desa Serta Dampak Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Di Kabupaten Deli Serdang. Medan: Jurnal Mutiara Akuntansi.
- Rulyanti, D. (2016). Pengaruh Regulasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dengan Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Bondowoso). *Magister. Universitas Jember*.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Sari Maya. (2018). Penerapan Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Radika Aditam.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14–35.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No.113 Tahun 2014 tentang *Pengelolaan Keuangan Desa*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Desa.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2014 Tentang Dana Desa.
- <http://Naganrayakab.bps.go.id> (Kecamatan Seunagan Timur Dalam Angka)
- Www. Bpkp.go.id (Petunjuk Pelaksanaan Bimbingan Dan Konsultasi Pengelolaan Keuangan Desa).
- ww. (Serambinews.com). surat edaran DPMG-P4 Nagan Raya Nomor 142/44/2021 perihal optimalisasi kinerja pemerintah gampong.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH DESA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DESA DENGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DESA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(Studi Kasus pada Desa di Kecamatan Seunagan Timur Kabupaten Nagan Raya)

A. Petunjuk pengisian

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu/saudara (i) untuk menjawab seluruh pertanyaan/ Pernyataan yang telah ada.
2. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang di pilih sesuai dengan pilihan bapak/ibu/saudara (i).
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yaitu:
 - a. Sangat Mampu (SM) =5
 - b. Mampu (M) =4
 - c. Cukup Mampu (CM) =3
 - d. Kurang Mampu (LM) =2
 - e. Tidak Mampu (TM) =1

B. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama desa :
- b. Nama responden :
- c. Jenis kelamin :
- d. Umur :
- e. Pendidikan terakhir :
- f. Jabatan :
- g. lama bekerja :

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Kompetensi aparaturn pemerintah desa

No	indikator	Pernyataan	SM	M	CM	KM	TM
1	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Saya mampu meningkatkan pengetahuan dengan pelatihan-pelatihan teknis.					
2	Kemampuan (<i>skill</i>)	saya mampu menemukan solusi terhadap kendala yang dihadapi dalam bekerja.					
3	Sikap (<i>attitude</i>)	Dalam melaksanakan tugas saya mampu saling membantu satu sama lain.					

2. Komitmen organisasi

No	Indikator	Pernyataan	SM	M	CK	KM	TM
1	Bekerja keras	Saya mampu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.					
2	Peduli terhadap nasib organisasi	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menjaga kelangsungan organisasi kedepan.					
3	Senang bekerja	Saya mampu disiplin dan bersemangat dalam menyelesaikan setiap tugas.					
4	Kesamaan nilai	Dalam bekerja saya dan perangkat desa yang lain memiliki nilai, tujuan, visi dan misi yang sama.					
5	Bekerja melampaui target	Saya mempunyai upaya yang sangat keras dalam menyelesaikan tugas.					

3. Kinerja pemerintah desa

No	Indikator	Pernyataan	SM	M	CM	KM	TM
1	Perencanaan	Saya mampu menyelesaikan rencana kinerja pemerintah desa (RKP Desa)					
2	Menjalin kerja sama dengan mitra kerja	Saya mampu menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa.					
3	Menyelenggarakan pengadministrasian pemerintah	Saya mampu menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik.					
4	Taat terhadap perundangan yang berlaku.	Saya mampu melakukan Pekerjaan yang mengacu kepada peraturan yang berlaku.					
5	Kualitas pelayanan	Saya mampu memberikan Pelayanan kepada masyarakat dengan penuh keramahan dan kesopanan.					

4. Pengelolaan keuangan desa

No	Indikator	Pernyataan	SM	M	CM	KM	TM
1	Pengelolaan keuangan desa berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku	Saya mampu mengelola keuangan desa sesuai dengan undang-undang no. 6 tahun 2014, peraturan pemerintah no.43 tahun 2014 beserta perubahannya, permendagri no.113 tahun 2014.					
2	Menyusun buka	Untuk penatausahaan					

	kas umum dan buku bank	keuangan desa, saya mampu membuat buku kas umum (BKU) dan buku Bank.					
3	Pemungutan pajak	Setiap ada transaksi keuangan yang dikenakan pajak, mampu langsung saya setorkan kerekening kas Negara sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.					
4	Menyertakan bukti-bukti yang lengkap dan sah.	Saya mampu menyertakan bukti-bukti yang lengkap dan sah pada setiap transaksi penerimaan dan pengeluaran keuangan di desa.					
5	Rekening kas desa	Setiap transaksi penerimaan dan pengeluaran di desa selalu mampu dibuat melalui buku kas umum dan buku bank.					

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3
5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	2	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5

5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4

5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Cross Loading

	Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	Komitmen Organisasi	Kinerja pemerintah desa	Pengelolaan Keuangan Desa
X1.1	0.705	0.676	0.667	0.540
X1.2	0.884	0.437	0.420	0.5102
X1.3	0.826	0.739	0.647	0.519
X2.1	0.689	0.776	0.598	0.513
X2.2	0.695	0.749	0.677	0.502
X2.3	0.633	0.663	0.610	0.579
X2.4	0.678	0.796	0.510	0.578
X2.5	0.510	0.532	0.502	0.524
Y.1	0.538	0.493	0.748	0.588
Y.2	0.647	0.570	0.806	0.587
Y.3	0.562	0.470	0.818	0.507
Y.4	0.621	0.597	0.779	0.564
Y.5	0.580	0.551	0.828	0.585
Z.1	0.567	0.564	0.580	0.660
Z.2	0.518	0.587	0.502	0.628
Z.3	0.516	0.512	0.519	0.763
Z.4	0.570	0.573	0.534	0.849
Z.5	0.590	0.596	0.507	0.811

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Varianed Extracted (AVE)</i>
Komitmen Organisasi	0.797	0.868	0.622
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa	0.882	0.877	0.678
Kinerja pemerintah desa	0.851	0.908	0.561
Pengelolaan Keuangan Desa	0.917	0.933	0.639

Lampiran 5 R Square

	<i>R-Square</i>
Pengelolaan Keuangan Desa	0.676
Kinerja pemerintah desa	0.243

Lampiran 6 F Square

	Pengelolaan Keuangan Desa	Kinerja pemerintah desa
Pengelolaan Keuangan Desa		0.122
Komitmen organisasi	0.468	0.060
Kinerja pemerintah desa		
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja	0.117	0.083

Lampiran 7 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Pengelolaan Keuangan Desa → Kinerja pemerintah desa	0,24	0.341	0.137	2.617	0.009
Komitmen organisasi → Pengelolaan Keuangan Desa	0.575	0.571	0.140	4.102	0.000
Komitmen organisasi → Kinerja pemerintah desa	0,253	0.260	0.160	1.590	0.112
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja → Pengelolaan Keuangan Desa	0.287	0.297	0.137	2.088	0.037
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja → Kinerja pemerintah desa	0,262	0.275	0.119	2.208	0.028

Lampiran 8 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Komitmen organisasi→Pengelolaa n Keuangan Desa→Kinerja pemerintah desa	0,205	0.198	0.097	2.111	0.035
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desakerja→Pengelolaa n Keuangan Desa→Kinerja pemerintah desa	0,270	0.098	0.056	1.830	0.003

Lampiran 9 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Pengelolaan Keuangan Desa→Kinerja pemerintah desa	0.357	0.341	0.137	2.617	0.009
Komitmen organisasi→ Pengelolaan Keuangan Desa	0.575	0.571	0.140	4.102	0.000
Komitmen organisasi→Kinerja pemerintah desa	0.461	0.1029	0.138	3.333	0.001
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja→ Pengelolaan Keuangan Desa	0.287	0.297	0.137	2.088	0.037
Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa kerja→Kinerja pemerintah desa	0.365	0.373	0.137	2.674	0.008

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Herliani
Tempat/Tanggal Lahir : Uteun Pulo, 21 Februari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Balam Komplek AL-balam Regency
Handphone : 082272290889
Status : Belum Menikah
Email : Herlianiums@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SDN Keude Linteung (2003-2009)
SMP : SMP N 1 Seunagan (2009-2012)
SMA : SMA N 1 Seunagan (2012-2015)
Perguruan Tinggi : -Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (2015-2019)
-Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2019-2021)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 371/IL.3-AU/UMSU-PPs/F/2021

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi UMSU tanggal 2 Maret 2021 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Herliani
NPM	: 1920050005
Prog. Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis	: PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH DESA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DESA DENGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DESA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA DESA-DESA KECAMATAN SEUNAGAN TIMUR KABUPATEN NAGAN RAYA).
Pembimbing I	: Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA
Pembimbing II	: Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak., CA

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **2 Maret 2022**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan
Pada Tanggal, 03 Syaban 1442 H
17 Maret 2021 M



Direktur,

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
NIDN.0121065801

Tembusan:

1. Ibu Ketua Prodi Maksi UMSU;
2. Yth. Bpk/Ibu Dosen Pembimbing I dan II;



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Nama Mahasiswa : HERLIANI
NPM : 1920050005
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi /Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH DESA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DESA DENGAN PENGELOLAAN KEUANGAN DESA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Desa Kecamatan Seunagan Timur Kabupaten Nagan Raya)

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : _____
Pembimbing II : _____
Penguji I : _____
Penguji II : Perbaiki pada bab 4 dan lainnya yang belum diperbaiki setelah seminar hasil
Penguji III : Perbaiki penulisan Penelitian
Perbaiki logo pada Sampul
Tambahkan saran konkrit

Berita acara ini **ditandatangani** setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/pembahas.

0

1. **Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI , S.E., Ak, M.Si., CA**
Pembimbing I
2. **Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.**
Pembimbing II
3. **Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.**
Penguji I
4. **Dr. DAHRANI, S.E., M.Si.**
Penguji II
5. **Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si.**
Penguji III

