

**PENGARUH KOMPETENSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS
PENGELOLAAN DANA DESA PADA
DESA JATI KESUMA**

SKRIPSI

Oleh:

ELSA IRDAH HANUM

NPM: 188330022



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/23

**PENGARUH KOMPETENSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS
PENGELOLAAN DANA DESA PADA
DESA JATI KESUMA**

SKRIPSI

Oleh:

ELSA IRDAH HANUM

NPM: 188330022



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/23

**PENGARUH KOMPETENSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS
PENGELOLAAN DANA DESA PADA
DESA JATI KESUMA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



Oleh:

ELSA IRDAH HANUM

NPM: 188330022

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal,
Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas
Pengelolaan Dana Desa Pada Desa Jati Kesuma
Nama Mahasiswa : Elsa Irdah Hanum
NPM : 188330022
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Aditya Amanda Pane, SE, M.Si)

(Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si)

Pembimbing

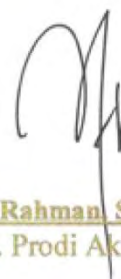
Pembanding

Mengetahui:



(Ahmasi Hafid, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan



Fauziah Rahman, S.pd, M.Ak

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus: 13 April 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPETENSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA PADA DESA JATI KESUMA**”, yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian- bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademis yang saya peroleh dan sanksi- sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 April 2023

Yang Membuat Pernyataan



Elsa Irdah Hanum

NPM: 18.833.0022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elsa Irdah Hanum
NPM : 188330022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak **Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalti Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA PADA DESA JATI KESUMA”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ format- kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai milik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan
Pada Tanggal: 13 April 2023
Yang Menyatakan,



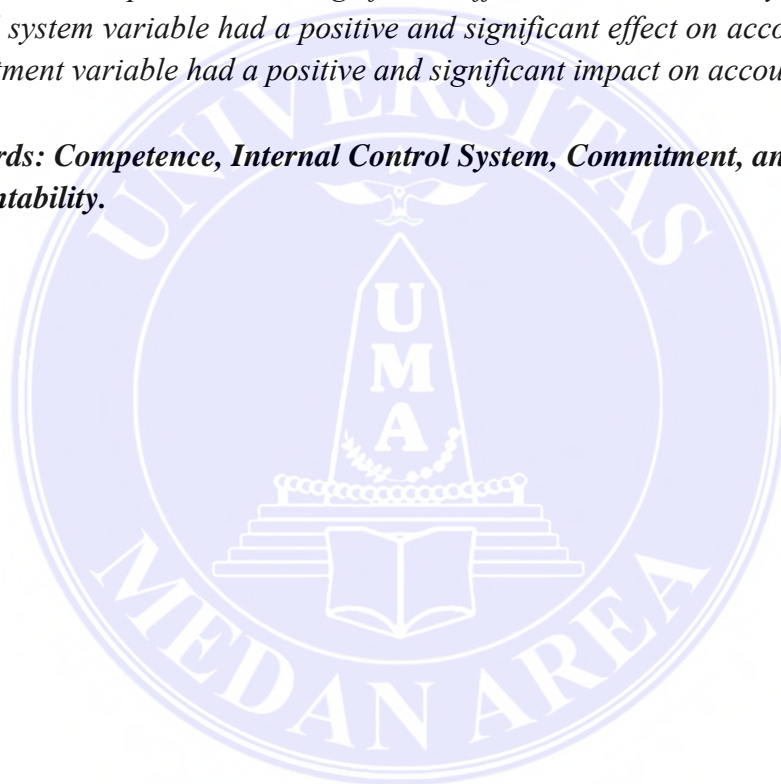
Elsa Irdah Hanum

18.833.0022

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, internal control system, organizational commitment on village fund management accountability in Jati Kesuma Village. This study uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study were 37 people consisting of all village apparatus working in Jati Kesuma village using the total sampling method. The data analysis method in this study includes the classical assumption test consisting of the normalist test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing which includes T test, F test and coefficient of determination (R^2) test. The results showed that the competence variable had a positive and significant effect on accountability, the internal control system variable had a positive and significant effect on accountability, the commitment variable had a positive and significant impact on accountability.

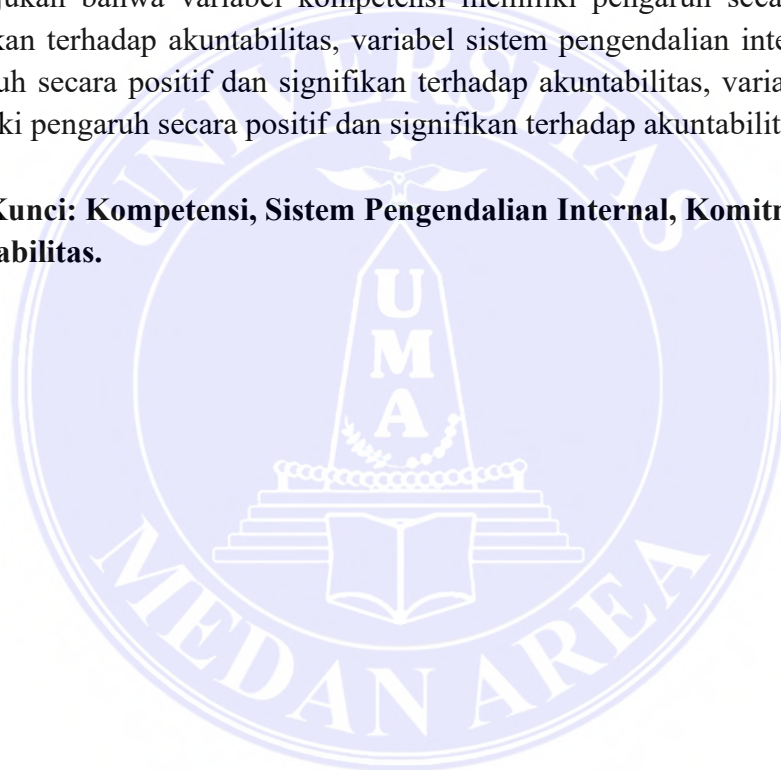
Keywords: Competence, Internal Control System, Commitment, and Accountability.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada Desa Jati Kesuma. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu 37 orang yang terdiri dari seluruh aparatur perangkat desa yang bekerja di desa Jati kesuma dengan menggunakan metode *total sampling*. Metode analisis data pada penelitian ini meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalis, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, kemudian analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang meliputi uji T, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, variabel sistem pengendalian internal memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, variabel komitmen memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas.

Kata Kunci: Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen, dan Akuntabilitas.



RIWAYAT HIDUP



Nama	Elsa Irdah Hanum
NPM	188330022
Tempat, Tanggal Lahir	Tiga Juhar, 21 Mei 2000
Nama Orang Tua:	
Ayah	Ngateman
Ibu	Erna Wati
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP Negeri 1 Teluk Mengkudu
SMA/ SMK	SMA Negeri 2 Perbaungan
Riwayat Studi di UMA	
Pengalaman Pekerjaan	Pernah mengikuti program MBKM KKN Tematik di Desa Jati Kesuma
No. HP/ WA	0812 6438 3826
Email	

KATA PENGANTAR

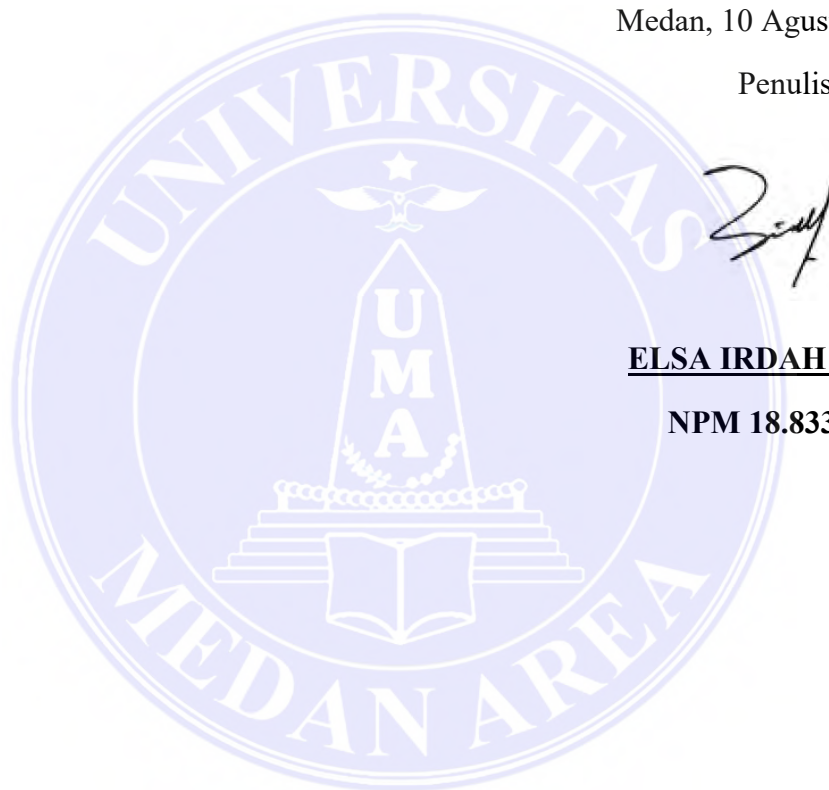
Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha kuasa atas segala karuniaNya sehingga proposal skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa pada Desa Jati Kesuma”**. Penulis menyampaikan terimakasih banyak ke berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ahmad Rafiki, BBA, M.Mgt, PhD, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Aditya Amanda Pane, SE, M.Si , selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, memberi bimbingan dan saran.
5. Ibu Rana Fathinah Ananda, SE, M.Ak, selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak saran
6. Ibu Desy Astrid Anindya, SE, M.Ak, selaku dosen sekretaris yang telah memberikan saran.
7. Ungkapan terima kasih banyak penulis sampaikan kepada orang tua dan seluruh keluarga, yang telah memberikan doa, semangat dan perhatiannya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap proposal skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 10 Agustus 2022

Penulis



ELSA IRDAH HANUM

NPM 18.833.0022

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Keagenan (<i>Agency Theory</i>)	9
2.1.2 Akuntabilitas	10
2.1.2.1 Definisi Akuntabilitas	10
2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas...	13
2.1.2.3 Indikator Akuntabilitas	15
2.1.3 Kompetensi	16
2.1.3.1 Definisi Kompetensi	16
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	18
2.1.3.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi...	20
2.1.3.4 Indikator Kompetensi	23
2.1.4 Sistem Pengendalian Internal	24
2.1.4.1 Definisi Sistem Pengendalian Internal.....	24
2.1.4.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal	28
2.1.4.3 Unsur- Unsur Sistem Pengendalian Internal.....	30
2.1.4.4 Indikator Sistem Pengendalian Internal.....	31
2.1.5 Komitmen Organisasi.....	32
2.1.5.1 Definisi Komitmen Organisasi	32
2.1.5.2 Tujuan Penelitian Komitmen.....	33
2.1.5.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan	34
2.1.5.4 Indikator- Indikator Komitmen Karyawan	35
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Konseptual	40
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1 Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	45

3.1.1 Jenis Penelitian.....	45
3.1.2 Tempat Penelitian.....	45
3.1.3 Waktu Penelitian.....	45
3.2 Populasi dan Sampel.....	46
3.2.1 Populasi.....	46
3.2.2 Sampel.....	46
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	48
3.4.1 Jenis Data.....	48
3.4.2 Sumber Data.....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	50
3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas.....	50
3.6.1.1 Uji Validitas.....	50
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI).....	51
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	52
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	53
3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	53
3.6.4 Metode Regresi Linear Berganda.....	54
3.6.5 Pengujian Hipotesis.....	55
3.6.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji- T).....	55
3.6.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji- F).....	55
3.7 Koefisien Determinasi.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	58
4.1.1.1 Desa Jati Kesuma.....	58
4.2 Analisis Data.....	59
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	59
4.2.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
4.2.1.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.2.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.2.2 Uji Validitas.....	72
4.2.3 Uji Reliabilitas.....	72
4.2.4 Uji Metode Suksesif Interval (MSI).....	73
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.3.1 Uji Normalitas.....	74
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	75
4.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	75
4.3.4 Regresi Linear Berganda.....	76
4.4 Sumber Data.....	78

4.4.1 Data Primer	78
4.4.2 Data Sekunder	79
4.5 Hasil Analisis Data	79
4.5.1 Uji Hipotesis.....	79
4.5.1.1 Uji T (Secara Parsial).....	79
4.5.1.2 Uji F	81
4.5.1.3 Koefisien Determinasi	82
4.6 Pembahasan Penelitian	83
4.6.1 Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Akuntabilitas (Y).....	83
4.6.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X_2) terhadap Akuntabilitas (Y)	84
4.6.3 Pengaruh Komitmen (X_3) terhadap Akuntabilitas (Y).....	85
4.6.4 Pengaruh Kompetensi (X_1), Sistem Pengendalian Internal (X_2), Komitmen (X_3) terhadap Akuntabilitas (Y).....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	46
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Likert	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.4	Skor Angket Untuk Variabel Akuntabilitas (Y).....	62
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X ₁)	63
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel Sistem Pengendalian Internal (X ₂).	66
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Variabel Komitmen (X ₃).....	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.10	Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4. 11	Hasil Uji T X ₁ dan Y	80
Tabel 4.12	Hasil Uji F	82
Tabel 4.13	Hasil Uji Determinasi.....	82

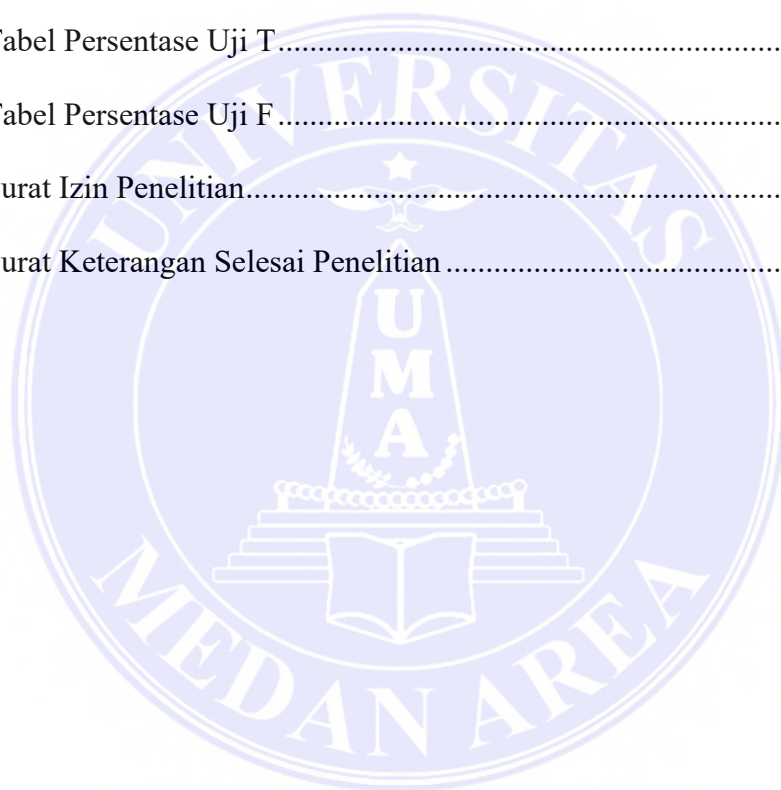
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1	Hasil Pengujian Normalitas	74
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	76



DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuisisioner Penelitian	97
2	Tabulasi Data Penelitian	103
3	Hasil Uji Validitas Variabel	108
4	Hasil Uji Asumsi Klasik	112
5	Hasil Hipotesis.....	112
6	Statistik Keuangan Desa	114
7	Tabel Persentase Uji T.....	115
8	Tabel Persentase Uji F.....	117
9	Surat Izin Penelitian.....	119
10	Surat Keterangan Selesai Penelitian	120



BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, proses penelitian, dan sistematika penelitian.

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyaluran dana desa dapat berjalan dengan baik dan adanya kepercayaan dari masyarakat jikalau di lakukan secara transparan. Dana desa harus diolah dengan baik dan benar serta membangun sesuatu yang dapat berguna bagi masyarakat desa, dana desa yang telah disalurkan di desa Jati kesuma dengan baik dan transparan serata di bangun fasilitas desa yang dapat di manfaatkan oleh masyarakat desa setempat.

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah Pasal 1 Ayat 5 dan 6 menyatakan otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang- undangan. Dijelaskan juga di Undang-Undang Desa, dana desa diartikan sebagai dana yang bersumber dari APBN yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui APBD Kabupaten/ Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan, pembinaan, kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.

Penyaluran dana desa dapat berjalan semestinya sehingga membutuhkan pihak-pihak yang memang dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Semua kegiatan ini membutuhkan bantuan dari segi kompetensi, pengendalian internal, komitmen organisasi dari semua sumber daya manusia yang terlibat dengan

penyaluran dana desa. Mardiasmo menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan prinsip pertanggung jawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan harus benar-bener dapat dilaporkan dan dipertanggung jawabkan (Mardiasmo, 2019).

Akuntabilitas diyakini mampu mengubah kondisi instansi yang kurang baik yaitu yang tidak dapat memberikan pelayanan publik secara baik menuju suatu tatanan yang lebih baik. Penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel ini akan mendapat dukungan dari publik. Ada kepercayaan masyarakat atas apa yang diselenggarakan, direncanakan, dan dilaksanakan oleh program yang berorientasikepada publik. Di pihak penyelenggaraan, akuntabilitas mencerinkan komitmen dalam melayani publik (Riantiarno & Azlina, 2011).

Berikut pengeluaran dana desa di tahun 2019 pada desa Jati Kesuma, meskipun sudah dua tahun berjalan namun data yang ditampilkan pada website resmi Desa Jati Kesuma belum ada update sama sekali mengenai dana yang disalurkan. Padahal dijelaskan di buku pintar dana desa dijelaskan laporan realisasi dan laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDesa diinformasikan kepada masyarakat secara tertulis dan dengan media informasi yang mudah di akses oleh masyarakat. Dimasa serba internet ini, seharusnya dari pihak pengurus desa selalu mengupdate data tersebut di website resmi desa agar mudah di akses oleh semua masyarakat

Statistik pelaksanaan APBDesa diatas diketahui bahwa untuk pendapatan menyisahkan anggaran sebesar Rp. 2.122.288.500,- lalu untuk belanja menyisahkan anggaran sebanyak Rp. 2.083.516.778,- namun untuk pembiayaan belum menggunakan biaya dari anggaran.

Diketahui bahwa bidang penyelenggaraan pemerintahan desa menyisahkan dana sebesar Rp. 909.941.608,- bidang pelaksanaan pembangunan desa menyisahkan sebesar Rp. 1.121.885.170,- bidang pembinaan kemasyarakatan menyisahkan sebesar Rp.45.000.000,- lalu bidang pemberdayaan masyarakat menghabiskan dananya sebesar Rp.5.690.000, sedangkan untuk bidang penanggulangan bencana, darurat dan mendesak desa belum menggunakan biaya anggaran.

Sangat penting bagi pemerintah daerah khususnya aparaturn pemerintahan desa agar memperhatikan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan dena desa. Akuntabilitas dana desa dapat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, kerena laporan keuangan yang berkualitas tidak mampu terealisasi tanpa adanya keterlibatan sumber daya manusia (Mada et al., 2017). Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal- hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison et al., 2016)

Pentingnya kompetensi sumber daya manusia sebagai pengelola keuangan desa akan mempengaruhi akuntabilitas dari informasi laporan keuangan yang dihasilkan (Aziiz & Prastiti, 2019). Ketika sumber daya manusia yang ada tidak memiliki kompetensi dalam pekerjaannya maka akan terjadi banyak kendala. Namun pada nyatanya masih banyak kendala yang terjadi dalam penyaluran dan

penggunaan dana desa. Kendala yang sering terjadi adalah lamanya waktu pengerjaan untuk laporan desa.

Hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang menyusun laporan bukan dari lulusan yang berkaitan dengan bidangnya, ini mengakibatkan dalam penyusunan laporan masih banyak kesalahan dan membutuhkan waktu yang cukup lama karena harus selalu direvisi. Berdasarkan informasi yang saya dapatkan langsung dari desa Jati Kesuma bahwasannya mereka memberikan informasi anggaran pertahunnya sesuai rincian terdapat selisih yang telah saya rincikan pada laporan APBDesa tahun 2020 ada Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SILPA) sebesar Rp. 1.000.098 dan SILPA ditahun 20221 sebesar Rp.29.140.310, namun tidak dijelaskan lebih lanjut kemana SILPA ini digunakan pada laporan keuangan desa. Begitu pula hasil penelitian (Mada et al., 2017) dan (Fajri, 2015) yang berhasil menunjukkan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Dimana seharusnya dalam pengelolaan laporan keuangan desa harus dibuat sedetail dan serinci mungkin agar masyarakat dapat mengetahui kemana dana tersebut dialokasikan.

Komitmen organisasi merupakan tingkatan seorang untuk menyakinkan dan menerima tujuan organisasi. Serta berkeinginan untuk menetap bersama organisasi tersebut. Orang yang merasa puas dengan pekerjaan yang diembannya maka akan sedikit lebih tinggi komitmen organisasi keadaan dimana pegawai sangat tertarik dengan tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi dan lembaganya. Komitmen pada organisasi artinya bukan hanya sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap memiliki organisasi dan berusaha untuk mengupayakan secara maksimal untuk kepentingan demi tercapai sasaran organisasi (Lukito,

2014). Kemudian untuk website resmi desa juga tidak di kelola dengan baik, bahkan biaya sewa untuk website tersebut tidak dibayarkan. Padahal untuk pembayaran biaya sewa website bisa dimasukkan ke pengeluaran desa. Ini menunjukkan sumber daya manusia atau aparat di Desa Jati Kesuma belum memadai atau belum sesuai dengan standar sistem pengendalian internal.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana desa adalah sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal atau yang di singkat dengan SPI menurut peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawai secara bersama- sama untuk menjamin asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang- undangan.

Beberapa masalah yang ditimbulkan oleh lemahnya penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI) adalah penyalahgunaan anggaran program dan kegiatan pada rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJMDes), rencana kerja pemerintah desa (RKPDDes), dan anggaran pendapatan dan belanja desa (APBDes) tidak sesuai kebutuhan masyarakat desa dan keterlambatan penyusunan laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja desa (APBDes) (Buku Pintar Dana Desa, 2021).

Lemahnya penerapan sistem pengendalian internal juga terjadi di Desa Jati Kesuma, dapat dilihat dari data yang ditampilkan dalam website resmi dimana masih banyak laporan pengeluaran yang belum ditampilkan datanya secara transparan. Dari laporan bantuan keuangan Kabupaten/ Kota, penerimaan dari hasil kerjasama antar desa, hibah dan sumbangan dari pihak ketiga, koreksi

kesalahan belanja tahun tahun sebelumnya dan bunga bank tidak ditampilkan dalam website tersebut.

Sudah dijelaskan pada PP No.56 Tahun 2005 bahwa untuk menindaklanjuti terselenggaranya proses pembangunan yang sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan, maka pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu mempercepat pelaporan dan memudahkan pengawasan karena informasi akan dihasilkan secara *real time*.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiarti & Yudianto (2017) bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Begitu pula hasil penelitian (Aziiz & Prastiti, 2019) dan (Atiningsih, 2019) bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Namun pada penelitian (Nafsiah, 2020) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan alokasi dana desa.

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan akuntabilitas pengelolaan dana desa. Lalu apakah faktor-faktor ini dapat mempengaruhi akuntabilitas dana desa pada Desa Jati Kesuma. Dengan latar belakang tersebut maka penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Desa Jati Kesuma”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi aparatur berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas dana desa?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa?
4. Apakah kompetensi aparatur, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi aparatur terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi aparatur, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti yaitu sebagai tambahan pengetahuan dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana desa.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca dan menyediakan informasi terkait dengan pengaruh kompetensi aparatur, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Serta bagi akademik diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan Universitas Medan Area mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi, khususnya dalam prinsip akuntabilitas pengelolaan dana desa.
3. Bagi desa yang menjadi objek penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Agency theory menyangkut hubungan kontraktual antara dua pihak yaitu principal dan agent. *Agency theory* membahas tentang hubungan keagenan dimana suatu pihak tertentu (*principal*) mendelegasikan pekerjaan kepada pihak lain (*agent*) yang melakukan pekerjaan. Teori keagenan memandang bahwa pemerintah daerah sebagai agent bagi masyarakat (*principal*) akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingan mereka sendiri serta memandang bahwa pemerintah daerah tidak dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan masyarakat. *Agency Theory* beranggapan bahwa banyak terjadi *information asymmetry* antara pihak agen (pemerintah) yang mempunyai akses langsung terhadap informasi dengan pihak *principal* (Lutfhi 2018).

Adanya *information asymmetry* inilah yang memungkinkan terjadinya penyelewengan atau korupsi oleh agen. Sebagai konsekuensinya, pemerintah daerah harus dapat meningkatkan akuntabilitas atas kinerjanya sebagai mekanisme *checks and balances* agar dapat mengurangi *information asymmetry*. Berdasar *Agency theory* pengelolaan pemerintah daerah harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan meningkatnya akuntabilitas pemerintah daerah informasi yang diterima masyarakat menjadi lebih berimbang terhadap pemerintah daerah yang itu artinya *information asymmetry* yang terjadi dapat berkurang.

Dengan semakin berkurangnya *information asymmetry* maka kemungkinan untuk melakukan korupsi juga menjadi lebih kecil (Luthfi 2018).

2.1.2 Akuntabilitas

2.1.2.1 Definisi Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum atau pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban, (Rahmawati, 2014). Menurut Soleh & Rochmansjah (2015) menyatakan bahwa pengelolaan keuangan desa adalah Pengelolaan keuangan desa (APBDesa) yaitu mencakup perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan desa. Berdasarkan Permendagri nomor 113 tahun 2014 pasal 1 ayat 6 disebutkan bahwa pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan desa (Atiningsih & Ningtyas, 2019).

Akuntabilitas menjadi sebuah kontrol penuh aparatur atas segala sesuatu yang telah dilakukan dalam sebuah pemerintahan, sehingga peran pemerintah selaku agen menjadi sebuah faktor penting dalam mempertanggungjawabkan kinerja dari pemerintahan kepadaprinsipal atau rakyat (Widyatama et al., 2017). Akuntabilitas pengelolaan dana desa merupakan proses pengelolaan keuangan desa mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban, serta pengawasan yang benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan BPD (Arfiansyah, 2020). Menurut Undang-Undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa, dalam penjelasan pasal 24 huruf G,

akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintah desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sujarweni (2015) menyatakan akuntabilitas atau pertanggungjawaban (*accounttability*) merupakan suatu bentuk keharusan seseorang (pimpinan/pejabat/pelaksana) untuk menjamin bahwa tugas dan kewajiban yang diembannya sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Masyarakat tidak hanya memiliki hak untuk mengetahui pengelolaan keuangan tetapi berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas pengaplikasian serta pelaksanaan pengelolaan keuangan desa tersebut, karena kegiatan pemerintah adalah dalam rangka melaksanakan amanat rakyat (Halim, 2012). Akuntabilitas dapat dilihat melalui laporan tertulis yang informatif dan transparan.

Rakhmat (2018) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban dari individu atau pejabat pemerintah yang dipercaya untuk mengelola sumber-sumber daya publik yang bersangkutan dengannya agar dapat menjawab berbagai hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Dengan demikian, prinsip akuntabilitas akan timbul secara efektif dalam lingkungan birokrasi yang mengutamakan komitmen sebagai dasar pertanggungjawaban. Akuntabilitas publik terkait atas dua macam yaitu:

1. Akuntabilitas Vertikal, adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR.
2. Akuntabilitas Horizontal, adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas.

Seiring dengan digulirkannya di tahun 2015, maka salah satu kewajiban administratif pemerintah desa adalah melaksanakan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa. Hal ini tidak terlepas dari besaran dana desa yang dikucurkan dari tahun ke tahun yang mengalami kenaikan cukup signifikan hingga mencapai total triliunan rupiah atau sejumlah ratusan juta di setiap desa. Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip tata kelola pemerintahan yang memiliki arti penting untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap serangkaian aktivitas/program yang dirancang dan dijalankan oleh pemerintah sebagai kepentingan masyarakat (Aziiz & Prastiti, 2019). Menurut Mahmudi, (2010) akuntabilitas adalah kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (prinsipal).

Menurut Mardiasmo (2018) Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) seperti yang dikutip oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) ada tiga macam akuntabilitas yaitu:

1. Akuntabilitas keuangan, akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2. Akuntabilitas manfaat, akuntabilitas manfaat pada dasarnya memberi perhatian kepada hasil dari kegiatan-kegiatan pemerintah.
3. Akuntabilitas prosedural, merupakan pertanggungjawaban mengenai apakah suatu prosedur dari pelaksanaan suatu kebijakan telah mempertimbangkan masalah moralitas, etika, kepastian hukum, dan ketaatan pada keputusan politis untuk mendukung pencapaian tujuan akhir yang telah ditetapkan.

Rencana Anggaran pendapatan dan belanja desa yang disingkat RAPBDesa adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan desa yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah desa yang dibahas dan disepakati antara pemerintahan desa dan badan permusyawaratan desa, serta ditetapkan oleh peraturan desa (Sujarweni, 2015). RAPBDesa merupakan suatu rencana keuangan tahunan desa yang ditetapkan berdasarkan peraturan desa yang mengandung prakiraan sumber pendapatan dan belanja untuk mendukung kebutuhan program pembangunan desa yang bersangkutan (Sumpeno, 2020). Dengan adanya RAPB Desa penyelenggaraan pemerintahan desa akan memiliki sebuah rencana strategis yang terukur berdasarkan anggaran yang tersedia dan yang dipergunakan. Anggaran desa tersebut dipergunakan secara seimbang berdasarkan prinsip pengelolaan keuangan daerah agar tercipta cita- cita *good governance*.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas

Banyak faktor yang mempengaruhi akuntabilitas organisasi baik publik maupun swasta. Secara detail Hessel (2010) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian akuntabilitas organisasi sebagai berikut :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi akuntabilitas organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi ;
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan ;
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan seperti dalam proses penyusunan anggaran dan penggunaan dana alokasi anggaran.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi;
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Menurut Hessel, (2010) mengemukakan bahwa akuntabilitas organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a) Faktor eksternal, yang terdiri dari
 - 1) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.

- 2) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.
 - 3) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan akuntabilitas organisasi.
- b) Faktor internal, yang terdiri dari:
- 1) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi
 - 2) Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada
 - 3) Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
 - 4) Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

2.1.2.3 Indikator Akuntabilitas

Sistem akuntabilitas harus secara terus menerus tanggap terhadap setiap perubahan yang terjadi di masyarakat. Sedangkan Menurut Robbins & Coulter, (2010) agar fungsi-fungsi manajemen berjalan sesuai harapan ada empat indikator akuntabilitas yang perlu dikarakteristik yaitu:

1. Kemampuan perencanaan

2. Kemampuan pengorganisasian
3. Kemampuan kepemimpinan
4. Kemampuan pengendalian.

Dari keempat faktor manajemen diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan perencanaan yaitu kemampuan manajemen yang mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana cara mengelompokkan tugas-tugas itu, siapa yang harus melapor ke siapa, dan dimana keputusan harus dibuat.
2. Kemampuan pengorganisasian yaitu kemampuan manajemen yang mencakup proses memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim sewaktu mereka bekerja, memiliki saluran komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan dengan berbagai cara masalah perilaku pegawai.
3. Kemampuan kepemimpinan yaitu kemampuan manajemen yang mencakup proses pemantauan akuntabilitas aktual, membandingkan actual dengan standar, dan membuat koreksinya jika perlu.
4. Kemampuan pengendalian yaitu kemampuan manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sejumlah kegiatan.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan, pada konteks manajemen sumber daya manusia istilah

kompetensi mengacu pada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 10 menyatakan kompetensi merupakan kemampuan kerja pada setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mualifu et al., 2019).

Sumber daya manusia yang andal di dalam organisasi dibentuk sejak tahap seleksi hingga tahap pelaksanaan tugas karena sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan operasional dan untuk kepentingan pengambilan keputusan (Agoes, 2016). Terkait pengelolaan dana desa, seorang aparatur desa harus memiliki kemampuan yang baik agar dapat mengelola dan bertanggungjawabkan dana desa tersebut karena aparatur desa yang berkompoten dalam mengelola keuangan desa dapat meningkatkan akuntabilitas dari pengelolaan dana desa tersebut, dan begitu pula sebaliknya (Umaira & Adnan, 2019). Kompetensi aparatur desa merupakan titik kritis dalam proses pelaksanaan, penatausahaan dan pelaporan secara efektif dan efisien (Rosyidi, 2018). Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), menyebutkan sumber masalah dalam pengelolaan keuangan desa berasal dari minimnya pengetahuan perangkat desa. Kondisi demikian menyebabkan timbulnya potensi terjadinya penyelewengan/korupsi. Tendensi penyalahgunaan anggaran desa digunakan untuk kepentingan politik pada saat pelaksanaan pemilihan kepala daerah, dinyatakan oleh DPR (Media Akutansi, 2014).

Menurut Yuliana (2017) kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi

pekerjaan spesifik. Kompetensi aparatur desa menjadi bagian penting dalam menjalankan tugasnya untuk membangun desa, oleh karena itu kompetensi merupakan kunci dalam terwujudnya kelancaran perkembangan desa tersebut.

Kompetensi yang sesuai bidang pekerjaan juga mempengaruhi kinerja pada aparatur desa tersebut, seperti audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Menurut (Fahmi, 2016) mengemukakan bahwa sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi merupakan cara formal pembentukan keterampilan dan perilaku pegawai untuk berhasil dalam perannya demi pertumbuhan organisasi dimasa depan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Busro (2018) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan – perusahaan besar dengan berbagai alasan. Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun yang paling banyak adalah bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Adapun tujuan dan manfaat kompetensi sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi

pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi

memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Sedangkan Rosmaini & Tanjung (2019) mengatakan kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perumahan.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi tidak bias dilepaskan dengan kecakapan. Karena kecakapan menggambarkan kompetensi seseorang, dengan kata lain semakin tinggi kecakapan seseorang maka semakin tinggi kompetensi seseorang. Mengembangkan kecakapan bias dibangun dan dimiliki asal pegawai tersebut berusaha kuat untuk membangun kompetensi tersebut dengan sungguh-sungguh serta konsisten dalam usaha membangun kompetensi yang diinginkannya. Untuk mendukung kecakapan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, dan seorang pegawai sebaiknya harus memperhatikan apa saja yang menjadi faktor

pendukung terwujudnya kecakapan tersebut. Menurut Spencer dalam (Fahmi, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Karakteristik Kepribadian
4. Motivasi
5. Isu Emosional
6. Kemampuan Intelektual
7. Budaya Organisasi

Adapun penjelasan dari factor kompetensi di atas adalah:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat dipengaruhi dengan inruksi, praktik dan umpab praktik.

3. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak factor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

4. Motivasi

Motivasi merupakan factor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

5. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaab kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif, perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Rangsang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pemikiran kognitif seperti pemikirankonseptual dan pemikiran analisis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan yang ada di dalam organisasi.

Menurut Sudarmanto (2015) terdapat 7 (tujuh) derterminan yang memengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
2. Keahlian/ Keterampilan Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
3. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
4. Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
5. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
6. Isu-isu emosional Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
7. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut Sutrisno (2017), yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana

melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman

Yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Nilai

Suatu standard perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4. Kemampuan

Adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, misalnya standard perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektifitas dan efisien.

5. Sikap

Yaitu perasaan atau reaksi terhadap kritis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan aktivitas kerja.

2.1.4 Sistem Pengendalian Internal

2.1.4.1 Definisi Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawai secara bersama-sama untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sedangkan Mulyadi (2013), menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan satu kesatuan dari beberapa komponen yang terkoordinir dan saling bersinergi, yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran, untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2013). Pengendalian internal adalah sejumlah prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan sebuah organisasi dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi organisasi yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan hukum serta kebijakan manajemen telah dipatuhi dan dijalankan sebagaimana mestinya (Hery, 2014).

Berdasarkan definisi diatas dapat diketahui bahwa unsur pengendalian internal meliputi struktur organisasi yang mengatur pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas antar pegawai, prosedur yang mengatur aktivitas setiap pegawai dalam berbagai tingkatan, rencana kerja yang menjadi alat ukur kinerja organisasi (Krismiaji, 2015).

Menurut Romney & Steinbart, n.d, sistem pengendalian internal diharapkan dapat berfungsi sebagai melakukan tindakan pengendalian preventif (*preventive control*), dengan mendeteksi sejak dini gejala yang berpotensi menimbulkan masalah. Pengendalian detektif (*detective control*), fungsi ini dijalankan untuk dapat

menemukan terjadinya penyimpangan dan sekaligus mencari penyebabnya; Pengendalian korektif (*corrective control*), setelah masalah terjadinya maka pengendalian internal berfungsi mencari solusi untuk memperbaiki masalah dan memulihkannya secara cepat dan tepat serta menjamin kasus serupa tidak terulang dikemudian hari.

(Sari, 2017) beberapa masalah yang ditimbulkan oleh lemahnya penerapan sistem pengendalian internal (SPI) adalah penyalahgunaan anggaran program dan kegiatan pada RPJMDes, RKPDes, dan APBDes tidak sesuai kebutuhan masyarakat desa dan keterlambatan penyusunan laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDes. Penelitian terkait telah dilakukan oleh (Martini et al., 2019) di beberapa desa di kecamatan sembawa, yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berperan dalam mencapai akuntabilitas pengelolaan keuangan desa. Penerapan SPI pada saat ini, sebagian besar telah berbasis teknologi informasi, yang menggeser peran manusia sebagai tenaga penyusun laporan keuangan, menjadi analis laporan keuangan. Proses akuntansi dimulai dari input – proses dan berlanjut kepada out put dilakukan secara otomatis.

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008, sistem pengendalian internal pemerintah terdiri dari lima unsur, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian, merupakan kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil akan pentingnya pengendalian suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Penilaian risiko, merupakan kegiatan penilaian atas kemungkinan terjadinya situasi yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah.
3. Kegiatan pengendalian, merupakan tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penerapan dan pelaksanaan kebijakan secara efektif.
3. Informasi dan komunikasi, informasi merupakan data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.
4. Pemantauan, merupakan proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

Sistem Pengendalian Intern (SPI) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan. Terdapat unsur-unsur pokok sistem pengendalian intern yang menunjang perbaikan suatu sistem dalam suatu perusahaan, yang menurut (Mulyadi, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Struktur organisasi merupakan rerangka (framework) pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Struktur organisasi suatu perusahaan dibuat untuk membantu kelancaran kegiatan dan aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, karena dalam organisasi ini para karyawan saling bekerja sama dengan keahlian dan kemampuan yang berbeda.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
3. Unsur praktik yang sehat merupakan unsur sistem pengendalian intern yang sangat erat hubungannya dengan unsur pembagian tanggung jawab dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan. Hal ini disebabkan pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang serta prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik apabila tidak diterapkan suatu cara yang dapat menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab.

2.1.4.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Tujuan sistem pengendalian intern menurut Mulyadi (2013) yang meliputi tujuan pokok sistem pengendalian intern adalah:

1. Menjaga kekayaan organisasi.

2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
3. Mendorong efisiensi.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Tujuan pengendalian intern menurut Baridwan, (2016) adalah sebagai berikut:

1. Menjaga keamanan harta milik pemerintah desa.
2. Memeriksa ketelitian dan keandalan data akuntansi.
3. Meningkatkan efisiensi dalam operasi.
4. Membantu menjaga agar tidak timbul penyimpangan dari kebijakan manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari berbagai penjelasan mengenai tujuan sistem pengendalian intern yang dinyatakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan kembali mengenai makna dari tujuan-tujuan di atas yaitu (Wahyuni et al., 2018) :

1. Menjaga keamanan harta-harta milik pemerintah desa. Apabila harta-harta milik perusahaan tidak dilindungi dengan pengendalian intern yang memadai kekayaan fisik dapat dicuri, disalah gunakan atau rusak tanpa disengaja. Demikian pula halnya dengan kekayaan fisik seperti aktivitas usaha, dokumen-dokumen penting dan keandalan data akuntansi juga harus dilindungi secara baik dan benar.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Agar dapat menyelenggarakan dengan baik, madan mengelola dana desa dengan baik, jajaran staf desa harus mempunyai informasi yang akurat. Berbagai informasi yang penting dibutuhkan untuk mengambil keputusan.

3. Mendorong efisiensi. Pengendalian intern dalam suatu pemerintahan desa dimaksudkan untuk menghindari pengulangan kesalahan yang tidak perlu dan pemborosan dalam seluruh aspek pengelolaan dana desa, serta mencegah penggunaan sumber daya secara tidak terkendali.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Manajemen yang dimaksudkan adalah pemerintah pusat. Pemerintah pusat membuat berbagai materi dan prosedur untuk mencapai tujuan pemerintahan. Sistem pengendalian intern yang dimaksud untuk memastikan bahwa segala peraturan dan prosedur ini bisa dilakukan dan ditaati oleh pelaksana pemerintahan desa.

2.1.4.3 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian intern memiliki unsur. Unsur-unsur pokok sistem pengendalian intern menurut Mulyadi (2013) adalah sebagai berikut :

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap harta perusahaan.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab. Dari unsur-unsur diatas dapat diuraikan kelima unsur tersebut, antara lain sebagai berikut:
 - a) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Struktur organisasi merupakan salah satu alat bagi

manajemen atau pimpinan perusahaan untuk memantau dan mengendalikan kegiatannya. Struktur organisasi yang disusun harus dapat menunjukkan garis-garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas.

- b) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan Perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya. Dalam organisasi, setiap transaksi bisa terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi harus dibuat sebuah sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas pelaksanaannya setiap transaksi. Tujuan dari otorisasi (*transaction authorization*) adalah untuk memastikan bahwa semua transaksi yang diproses oleh sistem informasi valid dan sesuai dengan tujuan pihak manajemen.
- c) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Setelah struktur organisasi dan sistem wewenang serta prosedur pembukuan disusun dengan baik, maka diperlukan adanya praktik-praktik yang sehat untuk menjalankannya
- d) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab. Unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian intern yang penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian intern yang lain dapat dikurangi sampai

batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggung jawaban keuangan yang dapat.

2.1.4.4 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Menurut Agoes (2016), pengendalian intern terdiri dari lima komponen sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang – orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.
2. Penaksiran Risiko Penaksiran risiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.
3. Aktivitas Pengendalian Aktifitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.
4. Informasi dan Komunikasi Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.
5. Pemantauan, Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

2.1.5 Komitmen Organisasi

2.1.5.1 Definisi Komitmen Organisasi

Wibowo (2012) menyatakan Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu:

1. Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi
2. Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi
3. Perasaan loyalitas untuk organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2010) Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Kreitner & Kinicki, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen yang tinggi diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan komitmen merupakan sifat individu dalam menempatkan dirinya disuatu organisasi atau perusahaan untuk ingin ikut andil dalam memajukan perusahaan tersebut dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Komitmen

Komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen

didalam dunia kerja. Efektivitas kerja yang baik akan sangat sulit diperoleh apabila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja diperusahaan (Yudhaningsih, 2011).

Penilaian komitmen sangat penting untuk menunjang kesuksesan individu maupun pribadi. Seseorang yang komit berarti mampu mewujudkan impian pribadi maupun orang lain menuju kegiatan. Komitmen yang tinggi dari seorang pimpinan atau inovator akan mengakibatkan kepemilikan karisma yang tinggi dan dianggap sebagai tokoh yang karismatik, sebab memiliki kepercayaan diri, mampu menangkap jalinan kalimat demi kalimat secara cepat, antusias terhadap kebenaran dan berupaya keras untuk mewujudkan kebenaran tersebut (Carolina & Schermerhorn, 2012).

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Dalam pendapat yang lainnya (Yudhaningsih, 2011) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

Salah satu faktor penting yang belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen karyawan pada organisasi adalah kepribadian karyawan, padahal kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya (person-job fit) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Seniati, 20014).

2.1.5.4 Indikator-Indikator Komitmen Karyawan

Menurut Sunuharjo & Ruhana (2016) terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur komitmen anggota organisasi atau karyawan perusahaan, yaitu :

1. *Affective commitment,*
2. *Continuance commitment,*
3. *Normative commitment.*

Menurut Ruhana & Sepang (2014) penjelasan dari tiga indikator diatas adalah :

1. Komitmen Afaktif didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seseorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui loyalitas.
2. Komitmen Kontinuen adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arif Widyatama, Lola Novita, Diarespati, (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa (Add)	Penelitian ini dikategorikan sebagai <i>explanatory research</i> yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Hasil pengujian untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa variabel kompetensi aparatur (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas dalam pengelolaan ADD (Y). Sedangkan untuk variabel Sistem Pengendalian (X2) berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas dalam pengelolaan ADD (Y).
2.	Suci Atiningsih, Aulia Cahya Ningtyas, (2019)	Pengaruh Kompetensi Aparatur	Hasil dari penelitian ini Kompetensi aparatur pengelola dana desa berpengaruh positif

		<p>Pengelola Dana Desa, Partisipasi Masyarakat, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Aparatur Pemerintah Desa Se-Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali)</p>	<p>dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada aparatur pemerintah desa se-Kecamatan Banyudono, Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada aparatur pemerintah desa seKecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali, sehingga semakin besar sistem pengendalian internal maka akuntabilitas pengelolaan dana desa akan semakin bagus.</p>
3.	<p>Mualifu, Ahmad Guspul, Hermawan, (2019)</p>	<p>Pengaruh Transparansi, Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Dan Komitmen Organisasi Terhadap</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola alokasi dana desa di Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

		<p>Akuntabilitas Pemernitah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa (Studi Empiris Pada Seluruh Desa Di Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga)</p>	<p>akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola alokasi dana desa di Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga, Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola alokasi dana desa di Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola alokasi dana desa di Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.</p>
4.	<p>Mufti Arief Arfiansyah, (2020)</p>	<p>Pengaruh Sistem Keuangan Desa dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Akuntabilitas</p>	<p>Desain penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable. Pada hasil penelitian bahwa Sistem</p>

		<p>Pengelolaan Dana Desa</p>	<p>Keuangan Desa (SISKEUDES) berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Beberapa saran yang dapat ditindaklanjuti pada penelitian lanjutan.</p>
5.	<p>Enggar Wahyuning Pahlawan, Anita Wijayanti, Suhendro, (2020)</p>	<p>Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penerapan metode untuk menguji atau meneliti sebuah teori dengan cara menganalisis hubungan antar variabel melalui prosedur statistik. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi aparatur desa dan partisipasi masyarakat signifikan mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana desa akan tetapi sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi tidak signifikan mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana desa.</p>

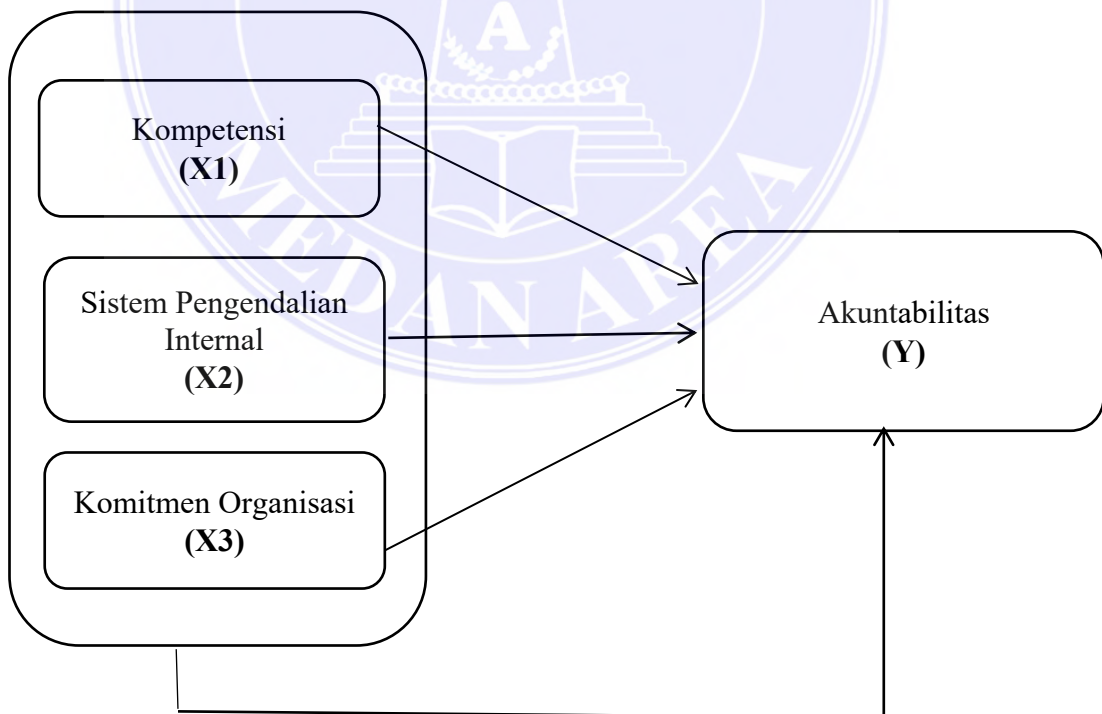
Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu selain pada variabel yang berbeda, penulis menggunakan variabel bebas kompetensi, sistem pengendalian internal, komitmen dan variabel terikat akuntabilitas yang dapat membedakan pada penelitian terdahulu, lalu yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada studi kasus yang di lakukan, pada penelitian ini penulis melakukan studi kasusnya pada Desa Jati Kusuma.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018), kerangka konseptual adalah sebuah konsep dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sebuah rumusan masalah dan mencari keterkaitan serta arah penelitian.

Berikut merupakan kerangka konseptual:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Kompetensi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 10 menyatakan kompetensi merupakan kemampuan kerja pada setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mualifu et al., 2019). Terkait pengelolaan dana desa, seorang aparatur desa harus memiliki kemampuan yang baik agar dapat mengelola dan mempertanggungjawabkan dana desa tersebut karena aparatur desa yang berkompeten dalam mengelola keuangan desa dapat meningkatkan akuntabilitas dari pengelolaan dana desa tersebut, dan begitu pula sebaliknya (Umaira & Adnan, 2019). Kompetensi aparatur desa merupakan titik kritis dalam proses pelaksanaan, penatausahaan dan pelaporan secara efektif dan efisien (Rosyidi, 2018).

Hasil penelitian Atiningsih & Ningtyas (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada aparatur pemerintah desa se-Kecamatan Banyudono.

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana

2.4.2 Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana

Sistem pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawai secara bersama-sama untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian internal adalah sejumlah prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan sebuah organisasi dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi organisasi yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan hukum serta kebijakan manajemen telah dipatuhi dan dijalankan sebagaimana mestinya (Hery, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Arfiansyah, 2020) menyatakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Sejalan dengan penelitian (Atiningsih & Ningtyas, 2019) Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada aparatur pemerintah desa se kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali, sehingga semakin besar sistem pengendalian internal maka akuntabilitas pengelolaan dana desa akan semakin bagus.

H₂: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana pada Desa Jati Kesuma.

2.4.3 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana

Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi Wibowo (2012).

Penilaian komitmen sangat penting untuk menunjang kesuksesan individu maupun pribadi. Memiliki komitmen yang tinggi dari seorang pimpinan atau inovator akan mengakibatkan kepemilikan karisma yang tinggi dan dianggap sebagai tokoh yang karismatik, sebab memiliki kepercayaan diri, mampu menangkap jalinan kalimat demi kalimat secara cepat, antusias terhadap kebenaran dan berupaya keras untuk mewujudkan kebenaran tersebut (Carolina & Schermerhorn, 2012). Komitmen dan akuntabilitas memiliki kaitan yang sama pentingnya di karenakan akuntabilitas sebuah kontrol individu atas segala sesuatu yang telah dilakukan dalam sebuah pemerintahan dalam mempertanggung jawabkan kinerja dari pemerintahan kepada prinsipal atau rakyat (Widyatama et al., 2017). Oleh karena itu komitmen yang dimiliki setiap individu dalam menjaga loyalitas agar selalu mencapai tujuan dari suatu perusahaan sejalan dengan akuntabilitas yang harus bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian Muafu et al (2019) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola alokasi dana desa di Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga. Begitu juga dengan penelitian Aprilya, (2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.

H₃: Komitmen berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana pada Desa Jati Kesuma.

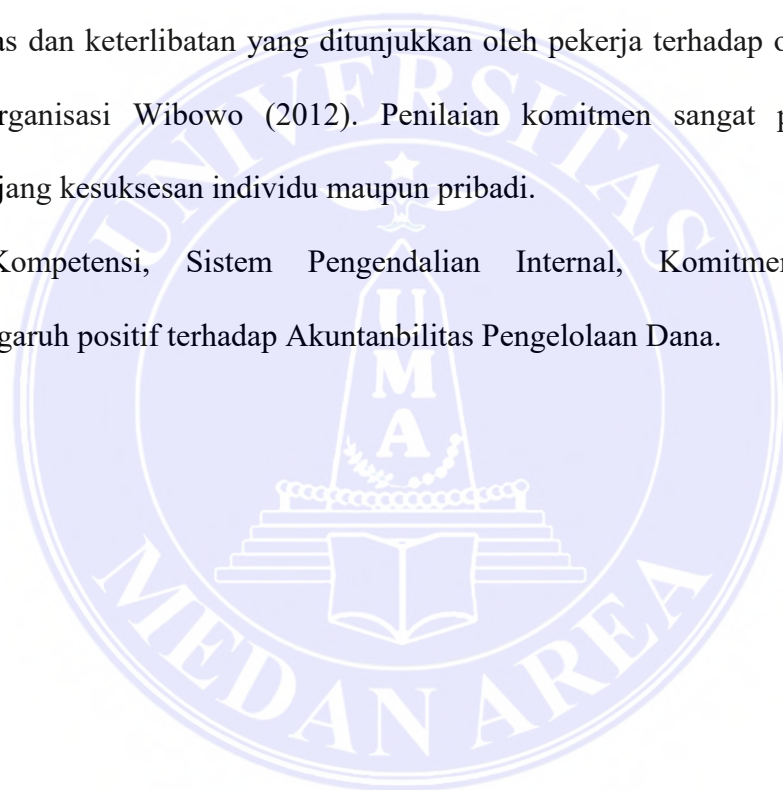
2.4.4 Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 10 menyatakan kompetensi merupakan kemampuan kerja pada setiap individu

yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mualifu et al., 2019).

Sistem pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawai secara bersama-sama untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi Wibowo (2012). Penilaian komitmen sangat penting untuk menunjang kesuksesan individu maupun pribadi.

H₄: Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau untuk mengetahui bagaimana suatu variabel mempengaruhi variable lainnya sehingga dalam penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menguji pengaruh dari kompetensi, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa pada Desa Jati Kesuma.

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di Desa Jati Kesuma, Kecamatan Namorambe, Kabupaten Deli Serdang.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah antara bulan Maret hingga September 2022. Adapun rancangan alur waktu kegiatan pelaksanaan penelitian yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2022							
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	Desember
1	Pengajuan Judul								
2	Penyusunan Proposal								
3	Seminar Proposal								
4	Pengumpulan Data								
6	Seminar Hasil								

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022)

3.2 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017: 90). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Pemerintah Desa Jati Kesuma sebanyak 37 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Menurut Sugiyono (2017: 95) sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel ini menggunakan teknik *sampling jenuh* dikarenakan jumlah populasi yaitu berjumlah 37 orang pegawai.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017b: 76) Definisi operasional adalah segala sesuatu yang diamati dalam penelitian yang didasari

oleh sifat yang diamati dan hipotesis. Definisi operasional yang digunakan oleh penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Akuntabilitas	Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum atau pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Perencanaan 2. Kemampuan Pengorganisasian 3. Kemampuan Pengendalian 4. Kemampuan Kepemimpinan 	Ordinal
2.	Kompetensi	Kompetensi merupakan kemampuan kerja pada setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Minat 	Ordinal
3.	Sistem Pengendalian Internal	Pengendalian internal adalah sejumlah prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan sebuah organisasi dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi organisasi yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan hukum serta kebijakan manajemen telah dipatuhi dan dijalankan sebagaimana mestinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Pengendalian 2. Penaksiran Resiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 	Ordinal
4.	Komitmen	Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afaktif 2. Komitmen 	Ordinal

		ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi.	3. Kontineun Komitmen Normatif 4. Kepribadian Karyawan	
--	--	--	--	--

Sumber: Data Olahan Penelitian (2022)

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka atau bilangan sehingga dapat diolah secara numeric dengan akurat Sugiyono (2018).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang di peroleh secara langsung oleh peneliti tanpa perantara sehingga data didapatkan berupa data mentah Sugiyono (2018).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Selanjutnya bila dilihat dari segi atau cara teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan, kuisisioner (angket). Dalam memperoleh data yang dibutuhkan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

File atau dokumen yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan data file laporan perusahaan dan data yang berhubungan dengan penelitian.

a. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang

berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

b. Jurnal

Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian membahas berbagai macam ilmu pendidikan serta penelitian dianggap relevan dengan topic pendidikan.

c. Internet

Dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topic penelitian, yang dipublikasikan di internet yang berbentuk jurnal.

Menurut Sugiyono (2017: 103) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan.

Responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Desa Jati Kesuma, dimana hasil jawaban kuisisioner tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak lain. Untuk nilai jawaban menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan memiliki 5 (Lima) opsi:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Setuju	3
Buruk	2
Sangat Buruk	1

Sumber: Juliandi (2014)

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data maka harus melalui uji sebagai berikut:

3.6 Teknik Analisis data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah (Sujarweni, 2015: 85).

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, dimana akan menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka lalu menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Teknik analisis data yang akan digunakan adalah uji regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2017: 120). Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas

akan mengatur variabel yang hendak diukur dengan cara mengkorelasi antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total variabel dengan menggunakan korelasi. Butir pernyataan dinyatakan valid jika taraf signifikan adalah $< 0,05$.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi et al (2014: 45) uji reliabilitas adalah untuk mengukur tingkat ketepatan suatu instrument mengukur apa yang harus diukur. Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuisisioner akan dianggap reliabel apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$ dan sebaliknya akan dianggap tidak reliabel apabila nilai cronbach's alpha $< 0,60$.

3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI)

Data penelitian ini di dapatkan sebagai data ordinal. Sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Mengapa data ordinal harus diubah dalam bentuk interval.

Mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (Method Of Successive Interval). Langkah-langkah

transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2008:30) :

- a. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarakan;
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi;
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
- e. Gunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas);
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus : $Y = NS + [1 + | NS_{\min} |]$

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan didalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolineritas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak

normal. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014: 60).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan: (Ghozali, 2016)

1) Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *kolmogorov smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

- a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
- b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 73) multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak ditemukan hubungan atau korelasi diantara variabel independent.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai dari variance inflation factor (VIF). Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi et al (2014: 65) model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari analisis grafik, jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, dari pola gambar grafik *scatter plot*.

3.6.4 Metode Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016: 127) analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variable dependen apabila nilai variabel independent dimanipulasi. Persamaan regresi dalam penelitian adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Akuntabilitas Pengelolaan Dana

a	= Konstanta.
β	= Koefisien Regresi.
X_1	= Pengaruh Kompetensi
X_2	= Sistem Pengendalian Internal
X_3	= Komitmen Organisasi
e	= Standar Error (Variabel Pengganggu)

3.6.5 Pengujian Hipotesis

3.6.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t juga digunakan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas yang terdapat dalam model regresi linear sederhana secara signifikan dapat mempengaruhi variabel terikat.

Dengan ketentuan jika, $H_0 : \beta_1 > 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan jika $H_1 : \beta_1 < 0$ Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pada pengujian Uji-T ada pula kriteria pengambilan keputusan yaitu, jika H_0 ditolak atau H_1 diterima, jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $\text{sig } \alpha < 0,05$.

3.6.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji- F secara simultan digunakan untuk melihat secara serentak apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif atau negatif serta signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017a)

Dimana :

F_h : Tingkat signifikan

R² : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika probabilitas < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika probabilitas > 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima.
- Jika nilai F hitung > dari F tabel, uji hipotesis menolak H_o dan menerima H_a.
- Jika nilai F hitung < dari F tabel, uji hipotesis menerima H_o dan menolak H_a.

3.7 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Jika nilai semakin besar (mendekati satu) berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap Y.

Untuk memudahkan penulis dalam mengelola dan menganalisis data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical Program for Sosial Science* (SPSS)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan dari pengujian tentang pengaruh kompetensi, sistem pengendalian internal dan komitmen terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa Pada Desa Jati Kesuma. Dari empat hipotesis yang diajukan, berikut merupakan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akuntabilitas cenderung meningkat. Kompetensi akan sangat membantu mewujudkan akuntabilitas dana desa yang lebih baik di Desa Jati Kesuma
2. Sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal maka akuntabilitas cenderung meningkat dan mewujudkan akuntabilitas dana Desa Jati Kesuma semakin lebih baik
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mendorong seseorang melakukan usaha yang lebih optimal. Semakin tinggi komitmen organisasi maka usaha untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana Desa Jati Kesuma akan meningkat pula

4. Kompetensi, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas. Jadi ketika kompetensi, sistem pengendalian internal dan komitmen semakin meningkat yang terjadi adalah akuntabilitas dana di Desa Jati Kesuma juga akan semakin baik

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman teknis dan teoritis serta mampu memberikan pengetahuan terkait kompetensi, sistem pengendalian internal dan komitmen terhadap akuntabilitas serta dapat digunakan untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

2. Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepada peneliti berikutnya dalam pengembangan dan menambah pembendaharaan ilmu terkait kompetensi, sistem pengendalian internal dan komitmen terhadap akuntabilitas. Dikarenakan nilai uji determinasi untuk variabel yang diteliti relatif rendah maka untuk peneliti selanjutnya disarankan membahas mengenai variabel lain yang mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana desa seperti partisipasi masyarakat, ketataatan pelaporan dan desa dan lain sebagainya.

3. Bagi Desa Jati Kesuma

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kepada jajaran desa dapat menjadikan penelitian ini menjadi bahan evaluasi atau perbaikan atas kegiatan pengelolaan dana desa. Khususnya dalam meningkatkan kompetensi, sistem pengendalian internal, komitmen serta akuntabilitas pengelolaan dana desa.



DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2016). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik* (3rd ed.). Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI).
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2015). *Auditing dan jasa assurance : pendekatan terintegrasi* (15th ed.). Erlangga.
- Arfiansyah, A. M. (2020). *Pengaruh Sistem Keuangan Desa dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa*. *Journal of Islamic Finance and Accounting*, 3(1), 1–16.
- Atiningsih, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pengelola Dana Desa, Partisipasi Masyarakat, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 10(1), 182–170.
- Atiningsih, S., & Ningtyas, C. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pengelola Dana Desa, Partisipasi Masyarakat, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Aparatur Pemerintah Desa Se-Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 10(1), 1–12.
- Aulia, P., Agusti, R., & Julita. (2018). *Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten 50 Kota (Studi Empiris Pada Kecamatan Harau)*. *Jurnal Online Mahasiswa*, 1(1), 1–15.
- Aziiz, M. N., & Prastiti, S. D. (2019). *Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Dana Desa*. *Jurnal AKuntansi Aktual*, 6(2), 334–344.
- Baridwan, Z. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi* (2nd ed.). BPFE.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Carolina, A., & Schermerhorn. (2012). *Penilaian Kinerja dan Komitmen Dalam Etika Pemerintahan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 32(1), 38.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Fajri, R. (2015). *Akuntabilitas Pemerintah Desa pada Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi pada Kantor Desa Ketindan, Kecamatan Lawang, Kabupaten*

- Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 7(3), 1099–1104.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondodiyoto, S. (2007). *Audit Sistem Informasi + Pendekatan CobIT* (Revisi). Mitra Wacana Media.
- Halim, A. (2012). *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Seri Bunga Rampai.
- Hery. (2014). *Akuntansi Dasar 1 & 2* (Cetakan Pertama). PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hessel, N. (2010). *Manajemen Publik*. PT Gramedia Widia Sarana.
- Komorotomo, W. (2005). *Akuntabilitas Birokrasi Publik, Sketa Pada Masa Transisi*. Pustaka Pelajar.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Krismiaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Lukito, P. K. (2014). *Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: Tantangan Berdemokrasi Kedepan* (1st ed.). PT Grasindo.
- Mada, S., Kalangi, L., & Gamaliel, H. (2017). *Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Gorontalo*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 8(2), 106–115.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit ANDI.
- Mardiasmo. (2019). *Perpajakan Edisi Terbaru* (1st ed.). CV Andi Offset.
- Martini, R., Lianto, N., Hartat, S., Zulkifli, Z., & Widyastuti, E. (2019). *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Atas Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Dana Desa Di Kecamatan Sembawa*. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 2(1), 106–123.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Mualifu, Ahmad Guspul, & Hermawan. (2019). *Pengaruh Transparansi, Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pemernitah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa (Studi Empiris Pada Seluruh Desa Di Kecamatan Mrebet Kabupaten*

- Purbalingga*). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1), 49–59.
- Muhammad Nur Aziiz, & Sawitri Dwi Prastiti. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Dana Desa*. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 6(2), 280–344.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.
- Nafsiah, S. N. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa di Kecamatan Indralaya*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 105–112.
- Negara, P. K. A. K. (2021). *Accountability Brief*.
- Pahlawan, E. W., Wijayanti, A., & Suhendro. (2020). *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa*. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 162–172.
- Rahmawati, E. N. (2014). *Hubungan Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dengan Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) (Studi Kasus Desa Candimas Kecamatan Abung Selatan Kabupaten Lampung Selatan)*. Universitas Negeri Lampung.
- Rakhmat. (2018). *Administrasi dan Akuntabilitas Publik*. Penerbit ANDI.
- Riantiarno, R., & Azlina, N. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(3), 560–568.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (n.d.). *Sistem Informasi Akuntansi* (Ke-13). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rosyidi, M. (2018). *Pengaruh Transparansi, Kompetensi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Empiris Pada Seluruh Desa di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar)*. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 1(1), 1–14.
- Ruhana, K. R. I., & Sepang, J. L. (2014). *Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gudang Garam Manado*. *Jurnal EMBA*, 2(3), 137–148.
- Sari, E. W. (2017). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Penyajian Laporan*

Keuangan, Aksesibilitas Laporan Keuangan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Online Manajemen Fakultas Ekonomi, 4(1), 571–586.

Seniati, L. (2006). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. Makara, Sosial Humaniora, 10(2), 88–97.*

Sofian, A. (2020). *Dari 5.417 Desa di SUMUT, Baru 4 Desa yang Statusnya Mandiri. Medan Pos, 1–1.*

Soleh, C., & Rochmansjah, H. (2015). *Pengelolaan Keuangan Desa. Fokusmedia.*

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Pustaka Pelajar.*

Sugiarti, E., & Yudianto, I. (2017). *Analisis Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Survei pada Desa- Desa di Wilayah Kecamatan Majalaya dan Kecamatan Rengasdengklok Kabupaten Karawan. Profrsionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice, 580–590.*

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru.*

Sumpeno, W. (2020). *Perencanaan Desa Terpadu. Read.*

Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, 34(1), 38–46.*

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. Kencana.*

Umaira, S., & Adnan. (2019). *Pengaruh partisipasi masyarakat, kompetensi sumber daya manusia, dan pengawasan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa (Studi kasus pada Kabupaten Aceh Barat Daya). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA), 4(3), 471–481.*

Wahyuni, S., Indrawati, N., & L, A. A. (2018). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kompetensi Aparat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa: Studi Empiris Desa-Desa Di Kabupaten Rokan Hulu. Urnal Ekonomi, 26(3), 98–110.*

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (3rd ed.). Rajawali Pers.*

Widyatama, A., Novita, L., & Diarespati. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa dalam Mengelola Alokasi Dana Desa (ADD)*. Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia, 2(2), 1–20.

Yudhaningsih, R. (2011). *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Jurnal Pengembangan Humaniora, 11(1), 40–50.

Yuliana. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 17(2), 135–150.





KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I

Responden Di Tempat

Dengan Hormat

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi angket ini guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi di Universitas Medan Area, Jurusan Akuntansi (S1) :

Nama : Elsa Irdah Hanum

Nim : 18.833.0022

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. Saya membutuhkan sejumlah data yang saya peroleh melalui penyebaran kuesioner. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I memberikan jawaban yang jujur, terbuka dan apa adanya. Dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban yang dianggap salah. Semua jawaban dan Identitas responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Elsa Irdah Hanum

A. Data Demografi

1. Nama/Inisial :

2. Jabatan dan Unit Kerja :

Lingkari Jawaban Sesuai Dengan Diri Anda.

3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

4. Usia : a. 22 tahun – 25 tahun
b. 26 tahun – 29 tahun
c. > 30 tahun

5. Pendidikan terakhir : a. Diploma (D3) b. S-1 c. S-2

Petunjuk Pengisian

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan keterangan sebagai berikut:

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

KS (3) : Kurang Setuju

S (4) : Setuju

SS (5) : Sangat Setuju

1. Akuntabilitas

ALTERNATIF JAWABAN						
Indikator Akuntabilitas	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		%	%	%	%	%
Kemampuan Perencanaan	1. Kepentingan publik dan golongan menjadi perhatian dan pertimbangan pada saat meencanakan pengeluaran anggaran.					
	2. Tahapan peencanaan anggaran melibatkan unsur-unsur masyarakat.					
Kemampuan Pengorganisasi an	2. Pelaksanaan program anggaran didasarkan manfaatnya oleh masyarakat.					
	3. Anggaran merupakan dokumen rahasia jadi masyarakat luas tidak perlu tahu.					
Kemampuan Pengendalian	4. Penggunaan dana anggaran didasarkan atas hukum dan peraturan berlaku					
	5. Proses dan pertanggungjawaban anggaran diawasi secara terus menerus.					
Kemampuan Kepemimpinan	6. Pemimpin dan pegawai selalu bertanggungjawab atas laporan keuangan yang diterbitkan					
	7. Pimpinan dan pegawai selalu terlibat bersama sama dalam pengelolaan dana desa					

2. Kompetensi

ALTERNATIF JAWABAN						
Indikator Akuntabilitas	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		%	%	%	%	%
Pengetahuan	1. Kompetensi yang cukup akan menunjang pengelolaan keuangan desa yang lebih baik. 2. Aparatur desa dapat meningkatkan pengetahuannya dengan pelatihan-pelatihan teknis terkait dengan pengelolaan dana desa.					
Pemahaman	3. Aparatur desa memberikan pelayanan dengan benar dan tidak berbelit-belit. 4. Aparatur desa mampu berkomunikasi dan memberi informasi pelayanan dengan baik.					
Kemampuan	5. Aparatur desa mampu untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan dengan baik. 6. Aparatur desa dapat memecahkan masalah yang terjadi.					
Minat	7. Aparatur desa harus bertanggungjawab dan mencari solusi untuk memberikan keadilan bagi semua orang. 8. Aparatur desa cukup tanggap dalam merespon tuntutan masyarakat.					

3. Sistem Pengendalian Internal

ALTERNATIF JAWABAN						
Indikator Akuntabilitas	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		%	%	%	%	%
Lingkungan Pengendalian	1. Manajemen menghilangkan atau mengurangi dorongan dan keinginan yang dapat menyebabkan karyawan melakukan tindakan yang tidak jujur, ilegal, atau tidak etis.					
	2. Manajemen memberikan nilai etika dan tingkah laku entitas dikomunikasikan dan dijalankan dalam pengelolaan anggaran dengan baik dan tepat.					
Penaksiran Resiko	3. Terdapat memorandum dari manajemen puncak tentang pentingnya Pengendalian, rencana operasi, serta gambaran kerja karyawan.					
	4. Terdapat batasan yang jelas mengenai tanggung jawab dan tugas.					
Aktivitas Pengelolaan	5. Pegawai merupakan pegawai yang berkompeten dan dapat dipercaya.					
	6. Perancangan pengendalian internal untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tujuan utama.					
Informasi dan	7. komunikasi yang baik agar					

Komunikasi	<p>pemisahan tugas yang cukup untuk mencegah terjadinya salah saji laporan keuangan.</p> <p>8. saling memberi informasi yang terupdate agar tidak dapat kesalahan laporan keuangan yang disajikan.</p>					

4. Komitmen

ALTERNATIF JAWABAN						
Indikator Akuntabilitas	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		%	%	%	%	%
Komitmen Afaktif	1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
	2. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
Komitmen Kontineun	3. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
	4. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
Komitmen Normatif	5. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
	6. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					
Kepribadian Karyawan	7. Saya memiliki loyalitas dalam bekerja yang dapat dibuktikan berdasarkan pengalaman bekerja saya					
	8. Lingkungan kerja yang saling mendukung membuat saya menjadi pribadi yang lebih baik					

**TABULASI DATA KUISIONER UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS TABULASI DATA ANGKET
JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X1**

NO	Kompetensi (X1)								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	1	2	5	5	1	4	1	1	20
2	2	2	4	4	2	5	1	2	22
3	5	5	5	5	2	5	1	1	29
4	1	3	5	4	2	4	2	2	22
5	4	3	5	4	4	4	1	3	28
6	1	4	5	4	4	4	1	3	26
7	1	4	4	5	2	4	2	1	23
8	2	4	4	4	2	4	2	2	24
9	4	4	4	4	2	5	2	2	27
10	1	4	4	4	3	4	2	3	25
11	1	3	5	4	1	5	1	1	21
12	1	5	5	5	3	4	1	1	25
13	2	3	4	4	2	4	3	3	25
14	1	4	5	5	2	5	1	2	25
15	1	4	4	4	2	4	2	2	23
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	5	4	4	4	4	3	33
18	3	5	5	5	2	5	3	4	32
19	3	4	5	5	3	5	2	1	28
20	3	5	5	4	2	5	3	2	29
21	3	5	5	5	3	5	3	3	32
22	4	4	5	5	4	5	4	3	34
23	5	4	5	4	4	5	4	2	33
24	5	5	5	5	2	5	1	1	29
25	4	5	5	5	4	5	4	3	35
26	4	5	5	5	3	5	3	3	33
27	3	5	5	5	3	5	3	3	32
28	3	5	4	4	3	5	3	4	31
29	4	4	5	5	4	5	3	3	33
30	4	5	5	5	2	5	3	3	32

31	1	2	5	5	1	4	1	1	20
32	2	2	4	4	2	5	1	2	22
33	5	5	5	5	2	5	1	1	29
34	1	3	5	4	2	4	2	2	22
35	4	3	5	4	4	4	1	3	28
36	1	4	5	4	4	4	1	3	26
37	1	4	4	5	2	4	2	1	23

**TABULASI DATA KUISIONER UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
TABULASI DATA ANKET JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL X2**

NO	Sistem Pengendalian Internal (X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	4	4	4	5	4	34
2	4	4	4	4	3	3	4	3	29
3	5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	3	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	3	3	4	3	29
8	4	4	4	3	4	4	4	3	30
9	5	4	4	3	4	3	4	4	31
10	4	4	4	5	5	5	4	5	36
11	5	5	5	5	3	3	5	5	36
12	5	5	5	4	4	4	4	4	35
13	4	4	4	4	3	3	4	3	29
14	5	5	5	5	5	4	5	5	39
15	5	4	4	3	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	4	4	4	5	5	5	3	35
18	4	4	4	4	5	5	5	4	35
19	5	4	4	4	4	4	5	4	34
20	5	4	4	4	4	4	4	4	33
21	5	4	4	3	4	4	4	3	31
22	5	4	3	3	4	4	4	3	30
23	5	4	5	4	5	5	5	4	37

24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	4	4	4	5	5	5	4	36
26	5	5	4	4	5	5	5	5	38
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	5	4	4	4	4	4	4	4	33
29	5	4	4	3	4	4	4	3	31
30	5	4	4	4	5	5	4	3	34
31	5	4	4	4	4	4	5	4	34
32	4	4	4	4	3	3	4	3	29
33	5	4	4	4	5	5	5	5	37
34	4	4	5	4	5	4	4	4	34
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	3	4	4	4	4	31
37	4	4	4	4	3	3	4	3	29

**TABULASI DATA KUISIONER UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
TABULASI DATA ANGGKET JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL X3**

NO	Komitmen (X3)								TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	4	4	4	4	3	1	4	4	28
2	4	4	4	4	2	1	4	4	27
3	4	5	4	4	3	2	5	5	32
4	4	4	4	4	3	3	4	5	31
5	4	4	3	3	2	3	4	4	27
6	3	4	3	2	2	2	4	4	24
7	4	4	4	4	1	1	4	4	26
8	2	4	3	3	2	2	4	4	24
9	4	4	4	5	2	3	4	5	31
10	4	4	4	4	4	3	4	4	31
11	5	4	4	3	4	4	4	5	33
12	4	4	4	4	2	3	4	4	29
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	4	4	4	4	4	3	5	5	33
15	5	5	4	3	3	2	4	4	30
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40

17	4	4	4	3	4	4	5	4	32
18	5	5	4	4	3	3	5	5	34
19	5	5	4	4	2	2	5	5	32
20	5	4	4	4	3	2	5	5	32
21	5	4	4	3	3	3	5	5	32
22	4	5	3	3	3	4	5	5	32
23	5	5	4	3	3	5	5	5	35
24	5	5	4	4	2	3	5	5	33
25	5	5	4	4	3	4	5	5	35
26	5	5	5	4	3	2	5	5	34
27	5	5	4	3	3	3	5	5	33
28	5	5	4	3	3	4	4	5	33
29	5	5	3	3	2	4	5	5	32
30	5	5	4	3	3	4	4	4	32
31	4	4	4	4	3	1	4	4	28
32	4	4	4	4	2	1	4	4	27
33	4	5	4	4	3	2	5	5	32
34	4	4	4	4	3	3	4	5	31
35	4	4	3	3	2	3	4	4	27
36	3	4	3	2	2	2	4	4	24
37	4	4	4	4	1	1	4	4	26

**TABULASI DATA KUISIONER UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS TABULASI DATA ANGGKET
JAWABAN RESPONDEN VARIABEL Y**

NO	Akuntabilitas (Y)								TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X.8	
1	4	4	4	4	3	1	4	4	28
2	4	4	4	4	2	1	4	4	27
3	4	5	4	4	3	2	5	5	32
4	4	4	4	4	3	3	4	5	31
5	4	4	3	3	2	3	4	4	27
6	3	4	3	2	2	2	4	4	24
7	4	4	4	4	1	1	4	4	26
8	2	4	3	3	2	2	4	4	24
9	4	4	4	5	2	3	4	5	31

10	4	4	4	4	4	3	4	4	31
11	5	4	4	3	4	4	4	5	33
12	4	4	4	4	2	3	4	4	29
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	4	4	4	4	4	3	5	5	33
15	5	5	4	3	3	2	4	4	30
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	3	4	4	5	4	32
18	5	5	4	4	3	3	5	5	34
19	5	5	4	4	2	2	5	5	32
20	5	4	4	4	3	2	5	5	32
21	5	4	4	3	3	3	5	5	32
22	4	5	3	3	3	4	5	5	32
23	5	5	4	3	3	5	5	5	35
24	5	5	4	4	2	3	5	5	33
25	5	5	4	4	3	4	5	5	35
26	5	5	5	4	3	2	5	5	34
27	5	5	4	3	3	3	5	5	33
28	5	5	4	3	3	4	4	5	33
29	5	5	3	3	2	4	5	5	32
30	5	5	4	3	3	4	4	4	32
31	4	4	4	4	3	1	4	4	28
32	4	4	4	4	2	1	4	4	27
33	4	5	4	4	3	2	5	5	32
34	4	4	4	4	3	3	4	5	31
35	4	4	3	3	2	3	4	4	27
36	3	4	3	2	2	2	4	4	24
37	4	4	4	4	1	1	4	4	26

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X1 “KOMPETENSI”

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.498**	.329*	.242	.438**	.596**	.448**	.293	.799**
	Sig. (2-tailed)		.002	.047	.149	.007	.000	.005	.078	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.498**	1	.247	.384*	.351*	.387*	.486**	.298	.723**
	Sig. (2-tailed)	.002		.141	.019	.033	.018	.002	.073	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.329*	.247	1	.382*	.285	.206	.088	.059	.391*
	Sig. (2-tailed)	.047	.141		.020	.087	.222	.606	.730	.017
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.242	.384*	.382*	1	-.045	.351*	.140	-.142	.334*
	Sig. (2-tailed)	.149	.019	.020		.793	.033	.409	.402	.044
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	.438**	.351*	.285	-	1	.044	.495**	.648**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.007	.033	.087	.793		.798	.002	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	.596**	.387*	.206	.351*	-.044	1	.319	.149	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.222	.033	.798		.054	.379	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7	Pearson Correlation	.448**	.486**	.088	.140	.495**	.319	1	.622**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.606	.409	.002	.054		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.8	Pearson Correlation	.293	.298	.059	-	.648**	.149	.622**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.078	.073	.730	.402	.000	.379	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total_X1	Pearson Correlation	.799**	.723**	.391*	.334*	.704**	.550**	.764**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.044	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X2 “SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL”

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.343*	.079	.082	.319	.365*	.494**	.303	.519**
	Sig. (2-tailed)		.038	.641	.629	.054	.026	.002	.069	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.343*	1	.622**	.560**	.178	.144	.413*	.565**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.038		.000	.000	.293	.396	.011	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.079	.622**	1	.563**	.294	.107	.288	.464**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.641	.000		.000	.077	.528	.084	.004	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.082	.560**	.563**	1	.239	.222	.487**	.566**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.629	.000	.000		.154	.187	.002	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	.319	.178	.294	.239	1	.901**	.474**	.521**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.054	.293	.077	.154		.000	.003	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	.365*	.144	.107	.222	.901**	1	.525**	.459**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.026	.396	.528	.187	.000		.001	.004	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	.494**	.413*	.288	.487**	.474**	.525**	1	.558**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.084	.002	.003	.001		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	.303	.565**	.464**	.566**	.521**	.459**	.558**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.004	.000	.001	.004	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total_X2	Pearson Correlation	.519**	.630**	.576**	.654**	.772**	.738**	.761**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X3 “KOMITMEN”

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.561**	.539**	.221	.359*	.444**	.453**	.505**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.189	.029	.006	.005	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.2	Pearson Correlation	.561**	1	.235	.007	.171	.374*	.613**	.540**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000		.161	.969	.311	.022	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.3	Pearson Correlation	.539**	.235	1	.672**	.454**	.040	.249	.309	.615**
	Sig. (2-tailed)	.001	.161		.000	.005	.816	.138	.063	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.4	Pearson Correlation	.221	.007	.672**	1	.157	-.130	.120	.249	.382*
	Sig. (2-tailed)	.189	.969	.000		.352	.444	.480	.137	.020
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.5	Pearson Correlation	.359*	.171	.454**	.157	1	.559**	.314	.310	.706**
	Sig. (2-tailed)	.029	.311	.005	.352		.000	.059	.062	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.6	Pearson Correlation	.444**	.374*	.040	-.130	.559**	1	.334*	.427**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.006	.022	.816	.444	.000		.043	.008	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.7	Pearson Correlation	.453**	.613**	.249	.120	.314	.334*	1	.695**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.138	.480	.059	.043		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.8	Pearson Correlation	.505**	.540**	.309	.249	.310	.427**	.695**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.063	.137	.062	.008	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total_X3	Pearson Correlation	.768**	.618**	.615**	.382*	.706**	.694**	.664**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	

N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y “AKUNTABILITAS”

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.873**	.263	.249	.509**	-.108	.225	.000	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.065	.082	.000	.456	.116	1.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.873**	1	.219	.240	.522**	.061	.325*	.205	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.127	.093	.000	.672	.021	.153	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.263	.219	1	.572**	.145	.474**	.186	.117	.512**
	Sig. (2-tailed)	.065	.127		.000	.316	.001	.196	.419	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.249	.240	.572**	1	.215	.466**	.223	.099	.563**
	Sig. (2-tailed)	.082	.093	.000		.135	.001	.119	.495	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.509**	.522**	.145	.215	1	.413**	.206	.161	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.316	.135		.003	.151	.263	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	-.108	.061	.474**	.466**	.413**	1	.234	.331*	.540**
	Sig. (2-tailed)	.456	.672	.001	.001	.003		.102	.019	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.225	.325*	.186	.223	.206	.234	1	.722**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.116	.021	.196	.119	.151	.102		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	.000	.205	.117	.099	.161	.331*	.722**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.153	.419	.495	.263	.019	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Total_Y	Pearson	.558**	.672**	.512**	.563**	.587**	.540**	.749**	.659**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

X₁ Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	8

X₂ Sistem Pengendalian Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	8

X₃ Komitmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

Y Akuntabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	8

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.414	.389	4.137

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

HASIL UJI T

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	38.104	7.491		5.086	.000		
	Total_X1	.403	.190	.456	2.121	.014	.552	1.811
	Total_X2	.790	.293	.866	3.306	.022	.548	1.826
	Total_X3	.639	.329	.498	2.635	.035	.355	2.815

a. Dependent Variable: Total_Y

HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	104.945	3	34.982	2.968	.007 ^b
	Residual	564.785	33	17.115		
	Total	669.730	36			

a. Dependent Variable: Total_Y

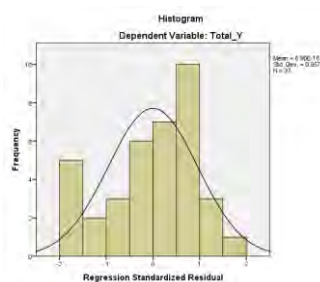
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

UJI MULTIKOLINEARITAS

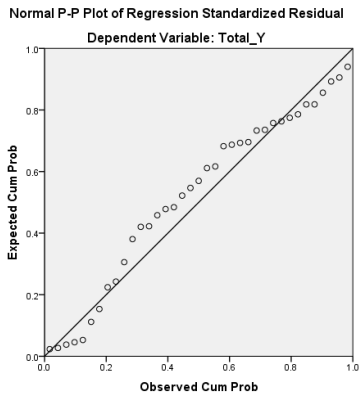
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	38.104	7.491	5.086	.000			
	Total_X1	.403	.190	.456	2.121	.014	.552	1.811
	Total_X2	.790	.293	.866	3.306	.022	.548	1.826
	Total_X3	.639	.329	.498	2.635	.035	.355	2.815

a. Dependent Variable: Total_Y

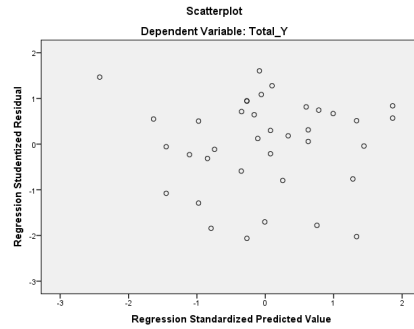
UJI HISTOGRAM



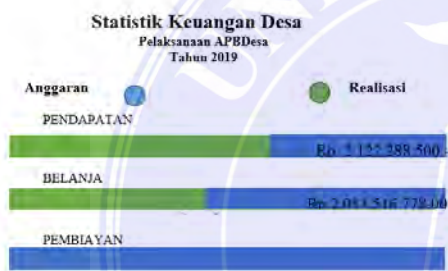
UJI P PLOT



UJI HETEROKEDASTISITAS



STATISTIK KEUANGAN DESA



STATISTIK KEUANGAN BELANJA DESA



Pendapatan Desa



Tabel Persentase Uji T

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.39	19.40	19.40	19.41	19.41	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setla Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1650/FEB/01.1/VIII/2022
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

25 Agustus 2022

Kepada Yth,
Desa Jati Kesuma

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudari , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : ELSA IRDAH HANUM
N P M : 188330022
Program Studi : Akuntansi
Judul : **Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Pada Desa Jati Kesuma**

Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni



Dr. Wawan Suryani, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal

CS Dipindai dengan CamScanner



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
KECAMATAN NAMORAMBE
DESA JATI KESUMA

JL. Perintis Kemerdekaan Desa Jati Kesuma Kode Pos 20356
Telepon Faks
E-mail : kjatikesuma@gmail.com Website : www.desajatikesuma-namorambe.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : INDARTO
Jabatan : Kepala Desa Jati Kesuma
Alamat : Desa Jati Kesuma Kec.NamoRambe Kab Deli Serdang

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Elsa Irdah Hanum
Stambuk/NPM : 2018/188330022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Jln.Kh Wahid Hasyim No.31 Medan Baru

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswi tersebut telah selesai melakukan penelitian dan melaksanakan Kkn Tematik di Desa Jati Kesuma, Kecamatan NamoRambe, Kabupaten Deli Serdang selama 4 bulan terhitung mulai tanggal 22 November 2021 s/d 19 April 2022 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir Skripsi penelitian yang berjudul : **"PENGARUH KOMPETENSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA PADA DESA JATI KESUMA"**

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Desa Jati Kesuma

Pada Tanggal : 26 Oktober 2022



CS Dipindai dengan CamScanner