

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sekarang ini memprioritaskan desa dalam hal pembangunan. Untuk mewujudkan pembangunan desa tersebut salah satu upaya pemerintah adalah dengan memberi dana desa yang diambil langsung dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) untuk dikelola masyarakat secara mandiri. Kemudian dipertegas dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa ini menggambarkan iktikad Negara untuk mengotonomikan desa, dengan berbagai kemandirian pemerintahan desa seperti pemilihan umum calon pemimpin desa, anggaran desa, dan kemandirian pembuatan peraturan desa semacam perda, menyebabkan daerah otonomi NKRI menjadi provinsi, kabupaten atau kota, dan desa. Reformasi telah mencapai akarnya, kesadaran konstitusi desa dan dusun diramalkan akan mendorong proses reformasi berbasis otonomi daerah yang bersifat hakiki. Setiap desa diberi wewenang untuk mengelola dan menjalankan sistem pemerintahan sendiri. Wewenang tersebut diberikan dari pusat kepada daerah dan daerah kepada desa yang biasa disebut desentralisasi.

Diperjelas juga dengan Peraturan Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI Nomor 21 Tahun 2015 bahwa “Kebijakan pemerintah melimpahkan kewenangan kepada desa secara otonom adalah untuk meletakkan pondasi pembangunan dimulai dari tingkat desa, yang mana bisa dilihat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yang memberi amanat untuk membangun Indonesia dari pinggiran dan memperkuat daerah dan desa”. Pelaksanaan Undang-Undang Desa diterapkan mulai tahun 2015.

UU Desa memuat kebijakan tata kelola desa yang mana kebijakan tersebut memberikan peluang besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Kebijakan tersebut diantaranya adalah alokasi anggaran dana desa yang besar kepada seluruh desa di Indonesia. Dana desa dalam jumlah besar sudah dianggarkan oleh pemerintah yang terbagi dalam lima tahun (2016, 2017, 2018, 2019 dan 2020) setiap tahun penganggaran dana desa selalu ditingkatkan sesuai dengan pengelolaan yang dilakukan pemerintah desa.

**Tabel 1.1 Anggaran Dana Desa Di Indonesia
Tahun 2016-2020**

| No | Tahun | Jumlah Anggaran |
|----|-------|------------------|
| 1 | 2016 | Rp 46,98 Triliun |
| 2 | 2017 | Rp 60 Triliun |
| 3 | 2018 | Rp 60 Triliun |
| 4 | 2019 | Rp 62 Triliun |
| 5 | 2020 | Rp 72 Triliun |

Sumber : <http://www.kemenkeu.go.id>, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Anggaran Dana Desa yang dianggarkan pemerintah di tahun 2016 yaitu sebesar Rp 46,69 Triliun, kemudian meningkat lagi di tahun 2017 yaitu sebesar Rp 60 Triliun, di tahun 2018 yaitu sebesar Rp 60 Triliun dan di tahun 2019 yaitu sebesar 62 Triliun. Anggaran Dana Desa ini bertujuan untuk meningkatkan pembangunan, pelayanan, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat desa. Dana desa secara khusus diberikan dengan harapan dapat meningkatkan jumlah desa mandiri dan mengurangi desa tertinggal pada tahun 2020. Tahun 2017 dari survey di 61.289 desa atau 82% dari total desa, mengalami peningkatan 2.318 desa mandiri dan penurunan desa tertinggal sebanyak 8.305 desa.

Pemanfaatan dana desa yang ditujukan untuk pembangunan dikatakan masih belum optimal. Hal ini terjadi karena adanya keterlambatan pencairan dana desa pada tahap kedua yang dikarenakan administrasi yang belum lengkap yang berakibat munculnya kekhawatiran dalam pengelolaan dana desa. Dalam pengelolaan keuangan desa, pemerintah desa dapat berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 113 Tahun 2014 tentang pengelolaan dana desa, pengelolaan dana desa dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban. Aturan tersebut dijelaskan agar pengelolaan keuangan desa dilakukan secara transparan, akuntabel dan partisipatif serta tertib dan disiplin anggaran.

Dalam pengelolaan dana desa, dituntut adanya suatu aspek tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mana salah satu pilarnya adalah akuntabilitas. Kemajuan kesejahteraan bangsa tidak akan tercapai secara konsisten tanpa adanya akuntabilitas dan transparansi. Pengelolaan keuangan yang akuntabel dan transparan merupakan harapan dan keinginan dari pemerintah, baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah, demi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih. Pola pengelolaan keuangan inilah yang diterapkan dipemerintahan desa, demi terselenggaranya kesejahteraan dan partisipasi masyarakat desa.

Akuntabilitas merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas dapat memberi gambaran dari sumber daya yang dikelola oleh pemerintah, oleh karena itu akuntabilitas sangat penting dalam pengelolaan dana desa.

Akuntabilitas menjadi kontrol terhadap segala aktivitas aparatur desa dalam mengelola dana desa, sehingga peran mereka sebagai agen menjadi faktor penting dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan dana desa. Terwujudnya akuntabilitas pengelolaan dana desa tidak lepas dari kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang kompeten dapat mendorong aparatur desa dalam memahami tata cara pengelolaan dana desa dengan baik. Apabila mereka gagal dalam memahami hal tersebut, maka akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuatnya, dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan

pemerintah, sehingga informasi yang diterima masyarakat menjadi tidak tepat dan dapat mempengaruhi keputusan yang akan diambil selanjutnya.

Selain itu, komitmen organisasi juga berkaitan erat dengan akuntabilitas. Beberapa pakar yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi akuntabilitas. Cavoukianet (2012:408), menyatakan bahwa komitmen organisasi diperlukan dalam akuntabilitas. Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam akuntabilitas. Behnam dan MacLean (2011:49), bahwa dukungan terhadap komitmen organisasi mempengaruhi standar akuntabilitas. Roberts (2012:664), bahwa komitmen organisasi terhadap publik diilustrasikan memberikan manfaat terhadap sistem akuntabilitas. Brown dan Moore (2012:20), bahwa perubahan besar dapat terjadi pada akuntabilitas sebuah organisasi melalui komitmen untuk bekerja keras daripada lebih memperhatikan konstituen.

Mengurangi munculnya kesalahan dalam pengelolaan dana desa dibutuhkan partisipasi masyarakat. Semakin tinggi partisipasi, maka jumlah individu juga semakin tinggi. Semakin tinggi keterlibatan individu maka semakin tinggi pula rasa tanggungjawab mereka untuk melaksanakan keputusan yang telah dihasilkan dan pembangunan juga semakin baik. Pembangunan yang baik merupakan hasil dari pengelolaan dana desa yang baik pula.

Kecamatan Tambusai Utara merupakan Pemekaran dari Kecamatan Tambusai sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 02 Tahun 2003. Dengan jumlah penduduk Per 30 September tahun 2017 berjumlah 86.447 jiwa dan luas wilayah 5.054 km², Kecamatan Tambusai Utara memiliki berbagai macam suku dan ragam budaya. Kecamatan Tambusai Utara memiliki 11

desa. Berikut ini merupakan Tabel jumlah Pendapatan Asli Desa dan Alokasi Dana Desa di Kecamatan Tambusai Utara:

Tabel 1.2
Jumlah Pendapatan Asli Desa dan Alokasi Dana Desa pada Tahun 2018-2019
pada Desa di Kecamatan Tambusai Utara

| No | Desa | Jumlah PADes 2018 | Jumlah PADes 2019 | Jumlah ADD 2018 | Jumlah ADD 2019 |
|-----|-----------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 1. | Suka Damai | 16.200.000 | 32.000.000 | 345.560.000 | 295.800.000 |
| 2. | Mahato Sakti | 18.000.000 | 45.500.000 | 334.560.000 | 385.800.000 |
| 3. | Rantau Sakti | 42.830.000 | 42.783.000 | 331.560.000 | 361.100.000 |
| 4. | Payung Sekaki | 23.200.000 | 83.700.000 | 341.560.000 | 285.800.000 |
| 5. | Pagar Mayang | 65.652.000 | 49.900.000 | 341.560.000 | 375.800.000 |
| 6. | Simpang Harapan | 12.808.000 | 30.450.000 | 341.560.000 | 291.100.000 |
| 7. | Mekar Jaya | 15.000.000 | 26.880.000 | 341.560.000 | 251.100.000 |
| 8. | Bangun Jaya | 146.000.000 | 102.000.000 | 341.560.000 | 361.100.000 |
| 9. | Tambusai Utara | 672.000.000 | 584.721.418 | 439.560.000 | 375.800.000 |
| 10. | Tanjung Medan | 38.400.000 | 44.400.000 | 341.560.000 | 357.500.000 |
| 11. | Mahato | 30.000.000 | 50.000.000 | 340.560.000 | 375.800.000 |
| | Jumlah | 1.370.110.000 | 1.573.385.000 | 3.168.040.000 | 3.698.700.00 |

Sumber: BPMPD, 2020

Alokasi Dana Desa di setiap desa yang ada di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu jumlahnya berbeda-beda dan berfluktuatif dari tahun 2018-2019. Hal ini disebabkan karena sumber pendapatan Asli Desa pada setiap desa tidaklah sama. Seperti terlihat pada tabel 1.1 untuk Desa Tambusai Utara jumlah PADes nya dari tahun 2018 yaitu sebesar Rp. 672.000.000 meskipun pada tahun 2019 mengalami sedikit penurunan menjadi Rp. 564.721.418, sedangkan PADes yang terendah adalah Desa Mekar Jaya, pada tahun 2018 jumlah PADes Desa Mekar Jaya sebesar Rp. 15.000.000 dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 menjadi Rp. 26.880.000.

Kemudian untuk Alokasi Dana Desa pada setiap desa jumlahnya juga berbeda-beda setiap tahunnya, namun besarnya jumlah Alokasi Dana Desa untuk beberapa desa pada tahun 2018, pengalokasian ADD yang jumlahnya sama besar yaitu pada Desa Bangun Jaya, Simpang Harapan, Pagar Mayang, Payung Sekaki, Mekar Jaya dan Desa Tanjung Medan. Desa yang terbanyak menerima ADD yaitu Desa Mahato, Suka Damai, Tambusai Utara, Rantau Sakti dan Mahato Sakti. Begitu juga untuk tahun 2019, jumlah ADD pada setiap desa di Kecamatan Tambusai Utara mengalami peningkatan jumlahnya namun pengalokasiannya pada setiap desa hampir sama besar dengan desa lainnya, hal ini disebabkan karena pada masing-masing desa berbeda jumlah penduduk desanya, jumlah penduduk miskin desa dan Luas wilayah desanya.

Di balik kesuksesan pengelolaan dana desa di Kecamatan Tambusai, ada beberapa masalah didalam penyelenggaraanya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa orang perangkat desa yang dipilih secara acak ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan kompetensi aparat desa berupa kurangnya pengetahuan aparat desa dalam mengelolan keuangan desa, hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang dimiliki aparat desa kurang sesuai atau kurang mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, padahal pengelolaan keuangan desa diperlukan pengetahuan mengenai akuntansi agar mampu dalam menyusun laporan keuangan. Fakta dillapangan seorang bendahara desa hanya memiliki latar belakang pendidikan SLTA yang notabennya kurang mahir dalam penghitungan atau akuntansi, selain itu minimnya pelatihan bagi aparat desa dalam pengelolaan

keuangan desa juga menjadi masalah utama penyebab kurangnya keterampilan yang dimiliki aparatur desa.

Tabel 1.3
Pendidikan Aparatur Desa
di Kecamatan Tambusai Utara

| No | Desa | Tingkat Pendidikan | | |
|-----|-----------------|--------------------|----|--------------|
| | | SLTA | D3 | Sarjana (S1) |
| 1. | Suka Damai | 5 | 1 | 1 |
| 2. | Mahato Sakti | 6 | - | 1 |
| 3. | Rantau Sakti | 6 | 1 | 1 |
| 4. | Payung Sekaki | 7 | - | - |
| 5. | Pagar Mayang | 5 | - | 2 |
| 6. | Simpang Harapan | 5 | - | 2 |
| 7. | Mekar Jaya | 5 | 1 | 1 |
| 8. | Bangun Jaya | 4 | - | 3 |
| 9. | Tambusai Utara | 5 | - | 2 |
| 10. | Tanjung Medan | 6 | - | 1 |
| 11. | Mahato | 5 | - | 3 |
| | Jumlah | 59 | 3 | 17 |

Sumber: Kantor Kecamatan Tambusai Utara, 2020

Tabel 1.3 terlihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan yang dimiliki aparatur desa adalah SLTA yang tentunya kurang mendukung pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab aparatur desa. Tentunya hal ini menjadi kendala terutama bagi kepala desa, bendahara desa dan sekretaris desa yang memiliki andil besar dalam mengelola keuangan desa, sehingga masalah keterlambatan pelaporan keuangan desa sering tidak bisa dihindari. Pemerintah daerah memiliki peranan dalam memperhatikan mengenai kompetensi pengelola keuangan desa dengan memberikan petunjuk mengenai pengelolaan keuangan secara detail dalam rangka penyelenggaraan, penatausahaan dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan desa. Perangkat desa perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk meningkatkan pemahaman mengenai pengelolaan keuangan dan pertanggungjawaban dana desa.

Permasalahan lain yang timbul dalam hal pengelolaan dana desa adalah beberapa desa memiliki aparat desa yang berkomitmen kurang dalam organisasi, seperti KAUR desa yang telah ditunjuk untuk melaksanakan tugas sesuai topoksi yang ada, namun pada kenyataannya, KAUR desa terkadang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya. Ketika masyarakat ingin berurusan di kantor desa, KAUR desa jarang berada ditempat untuk bisa melayani masyarakat.

Permasalahan partisipasi masyarakat berdasarkan hasil observasi peneliti berupa kurang dilibatkannya masyarakat dalam menentukan program desa atau pengambilan keputusan mengenai kepentingan bersama untuk memastikan orientasi dan arah pembangunan desa. Biasanya para perangkat desa sudah terlebih dahulu merumuskan program desa setiap tahunnya. Masyarakat hanya diberitahu apa saja program desa yang akan datang pada musyawarah desa. Selain itu, masih minimnya partisipasi masyarakat dalam evaluasi, menyangkut urusan pelaksanaan program secara keseluruhan untuk mengetahui keberhasilan program sesuai dengan perencanaan dan terhindar dari penyimpangan.

Dari segi akuntabilitas pengelolaan dana desa, menunjukkan bahwa untuk perencanaan dan pelaksanaan kegiatan Alokasi Dana Desa, sudah menampakkan adanya pengelolaan yang akuntabel dan transparan. Pertanggungjawaban dilihat secara hasil fisik sudah menunjukkan pelaksanaan yang akuntabel dan transparan, namun dari sisi administrasi masih diperlukan adanya pembinaan lebih lanjut, karena belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan. Kendala utamanya adalah belum efektifnya pembinaan aparat pemerintahan desa dan kompetensi sumber daya manusia, sehingga masih memerlukan pendampingan dari aparat Pemerintah

Daerah secara berkelanjutan. Kenyataannya kendala umum yang dirasakan oleh sebagian besar desa terkait keterbatasan dalam keuangan desa, seringkali Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) tidak berimbang, antara penerimaan dengan Pengeluaran.

Penelitian yang menggunakan variabel kompetensi aparat desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat dan pengaruhnya terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa telah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Aulia (2018) yang menemukan hasil baik secara parsial maupun simultan kompetensi aparatur pengelola dana desa, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Aulia (2018) terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu Aulia (2018) menggunakan variabel bebas kompetensi aparatur pengelola dana desa, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas kompetensi aparat desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat, serta perbedaan pada lokasi penelitian.

Melihat penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis berkeinginan untuk mendalami lagi masalah dengan mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul “Pengaruh kompetensi aparat desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi aparat desa berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara?
2. Apakah komitmen organisasi pemerintah desa berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara?
3. Apakah partisipasi masyarakat berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara?
4. Apakah kompetensi aparat desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi aparat desa terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pemerintah desa terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi aparat desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini bermanfaat menambah khasanah ilmu bagi aparatur desa dalam pengelolaan dana desa serta untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada di desa dalam akuntabilitas pengelolaan dana desa.

2. Bagi Stakeholder

Penelitian ini sekiranya juga diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi mahasiswa dan masyarakat pada umumnya. Penulis berharap hasil penelitian ini benar-benar berguna bagi keperluan banyak pihak yang berkepentingan dengan penelitian yang mengambil garis besar penelitian ini.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat digunakan sebagai dasar pemikiran khususnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut di bidang keuangan desa serta dapat menambah literatur pada perpustakaan sehingga memberi manfaat bagi para pembaca.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Pada bab ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan kompetensi, komitmen organisasi, partisipasi masyarakat dan akuntabilitas pengelolaan dana desa, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam berisikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2012:56) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Menurut Malthis & Jackson (2013:17) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Moeheriono (2013:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi

tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya menurut Moehariono (2013:3) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2011:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Kompetensi berdasarkan penjelasan beberapa para ahli merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Karakteristik dasar tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

2.1.1.1 Aspek –Aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2012: 24) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

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

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*)

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

4. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*)

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

6. Minat (*interest*)

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

Menurut Malthis & Jakcson (2013:17), aspek-aspek kompetensi terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Penguasaan ilmu yang dimiliki seseorang serta pemahaman terhadap bidang pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

2.1.1.2 Indikator Kompetensi

Menurut Malthis & Jackson (2013:17), ada tiga indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

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

2. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya memiliki tanggung jawab dan mengedepankan etika dalam bekerja.

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 vertikal maupun horizontal. Menurut Sutrisno (2012: 204) dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa indikator kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2.1.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2011:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi.

Sopiah (2012:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja.

Lambert *et al.* (2012:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri". Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Pother (2011:16) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Sopiah (2012:15) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen kerja didalam organisasi akan cenderung bersikap positif serta bersifat positif terhadap sesuatu masalah atau pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkap unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan. Pegawai akan mematuhi aturan-aturan yang ada didalam perusahaan tempat pegawai mengabdikan ilmunya agar ilmunya bermamfaat bagi berjalannya kegiatan organisasi, pegawai juga melibatkan dirinya didalam organisasi atas segala pekerjaan sampai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Apabila pegawai menunjukkan sikapnya atas senang atau tidaknya bekerja didalam organisasi tersebut akan mendapatkan apa yang semestinya pegawai dapatkan begitu juga sebaliknya apabila pegawai menunjukkan ketidaksenangannya bekerja didalam organisasi tersebut maka pegawai juga perlu berpikir ulang untuk melanjutkan kesetiaannya didalam organisasi itu.

2.1.2.1 Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang seorang pegawai tidak menyadari adanya komitmen organisasi itu bukan hanya perasaan yang loyalitas dan yang pasif, namun seseorang bisa mendapatkan perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang sama-sama memiliki tujuan bersama di dalam suatu organisasi.

Ikhsan (2012:55) ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. Afektif terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. Keberkelanjutan tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai

tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.

3. Normatif tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.

Sopiah (2012:15) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), merupakan komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam kelangsungan hidup organisasi dan mendatangkan pegawai yang mau mengabdikan dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), merupakan komitmen kerja terhadap organisasi selaku adanya wujud keterlibatan hubungan sosial dengan pegawai didalam organisasi. Disebabkan karena pegawai percaya bahwa hukum yang dianut organisasi merupakan hukum yang berharga.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen kerja pada ketentuan organisasi yang memberikan suatu perilaku positif kearah yang diharapkan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi atau komitmen pegawai yaitu terletak pada diri pegawai tersebut atau komitmen pegawai timbul dari dalam jiwa pegawai tersebut dan dilakukan lewat perilaku pegawai yang positif ataupun negatif di organisasi.

Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, namun melalui jalan yang begitu panjang serta bertahap. Komitmen pegawai pada suatu organisasi juga dipastikan oleh beberapa faktor. Dikutip dari Steers (2011:16) mendeskripsikan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada suatu organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kerja, tercantum dalam masa jabatan pegawai dalam organisasi, dan ragam kebutuhan serta keinginan yang bertentangan dari tiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, sebagai pengenalan tugas serta kesempatan berkomunikasi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, sebagai keterjaminan organisasi dimasa lalu serta tatacara pegawai lain dalam menyampaikan dan mendiskusikan perasaannya dalam mengenal organisasi.

Menurut Sopiah (2012:23) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.3 Pengertian Partisipasi Masyarakat

Secara harfiah, partisipasi berasal dari kata bahasa Inggris *participation* yang berarti peran serta. Dalam pengertian yang lebih luas, partisipasi dapat diartikan sebagai bentuk peran serta atau keikutsertaan secara aktif atau pro aktif dalam suatu kegiatan. Sembodo (2012:12) menjelaskan bahwa partisipasi itu merupakan suatu proses yang memungkinkan adanya interaksi yang lebih baik antar stakeholders sehingga kesepakatan-kesepakatan dan tindakan yang bersifat inovatif lebih mungkin tercipta dalam proses *deliberative*, dimana ruang untuk mendengarkan, belajar, *reflektasi* dan memulai suatu aksi bersama bisa terjadi.

Salah satu tujuan terpenting partisipasi masyarakat yang tidak bisa terlepas dalam setiap kegiatan, yaitu dalam proses pengambilan keputusan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sanoff dalam Adiyoso (2012:10) bahwa tujuan utama partisipasi adalah melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, memberikan hak suara masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, mendorong dan melibatkan masyarakat serta menyatukan tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat, baik secara *internal* (yaitu: motivasi, pengetahuan, pengalaman individu dan sebagainya) maupun

eksternal (yaitu: peran stakeholder, kondisi sosial, politik, ekonomi dan budaya). Partisipasi dapat terwujud jika struktur kelembagaan memungkinkan warga untuk berpartisipasi dan memutuskan persoalan mereka sendiri, dan adanya keterwakilan masyarakat secara proporsional didalam setiap proses pengambilan kebijakan atas nama kepentingan bersama.

Istilah partisipasi banyak dikemukakan dalam berbagai kegiatan terutama kegiatan pembangunan. Sumaryadi (2012:46) mengartikan partisipasi masyarakat sebagian “pengikutsertaan/peran serta” atau pengambil bagian dalam kegiatan bersama. Partisipasi berarti peran serta seseorang atau sekelompok masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberikan masukan berupa pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal dan atau materi, serta ikut memanfaatkan dan menikmati hasil-hasil pembangunan.

Pengertian partisipasi menurut Mikkelson (2011:58), adalah kontribusi sukarela dari masyarakat kepada proyek tanpa ikut serta dalam pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Nasution (2012:16), partisipasi merupakan istilah deskriptif yang menunjukkan keterlibatan beberapa orang dengan jumlah signifikan dalam berbagai situasi atau tindakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

2.1.3.1 Indikator Partisipasi Masyarakat

Indikator partisipasi masyarakat dalam pembangunan menurut Mikkelson (2011:58) sebagai berikut:

1. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan

Ikut serta mengajukan usul atau pendapat mengenai usaha-usaha pembangunan baik yang dilakukan langsung maupun melalui lembaga-lembaga kemasyarakatan yang ada dan ikut serta bermusyawarah dalam mengambil keputusan tentang penentuan program mana yang dianggap cocok dan baik untuk masyarakat.

2. Adanya pengawasan dari masyarakat

Ikut serta mengawasi pelaksanaan keputusan bersama termasuk di dalam mengajukan saran, kritik dan meluruskan masalah yang tidak sesuai dengan apa yang telah diputuskan tersebut.

3. Keterlibatan dalam pelaksanaan pengelolaan dana desa

Ikut serta bertanggung jawab terhadap berhasilnya pelaksanaan program yang telah ditentukan bersama dan ikut serta melaksanakan apa yang telah diputuskan dalam musyawarah termasuk dalam hal ini memberikan sumbangan, baik berupa tenaga, iuran uang dan material lainnya.

4. Keterlibatan dalam penerimaan manfaat program pemberdayaan masyarakat dari dana desa

Ikut serta menikmati dan memelihara hasil-hasil dari kegiatan pembangunan.

Indikator partisipasi masyarakat menurut Sumaryadi (2012:46) sebagai berikut:

1. Partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participation in decision making*).
2. Partisipasi dalam pelaksanaan (*participation in implementation*)
3. Partisipasi dalam menerima manfaat (*participation in benefits*).
4. Partisipasi dalam evaluasi (*participation in evaluation*).

2.1.4 Pengertian Akuntabilitas

Menurut Campo and Tomasi (2012:45) mengemukakan Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Menurut Arifiyadi (2011:17) dalam konsep tentang akuntabilitas dan implementasinya di Indonesia, akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawabannya.

Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan control terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat. Menurut Mardiasmo (2012:3) akuntabilitas adalah suatu bentuk kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggung jawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Menurut Kusumastuti (2014:2) definisi akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerjanya.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan, akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban kepada pihak-pihak yang berkepentingan oleh seseorang atau sekelompok orang (organisasi) yang telah menerima amanah dari pihak-pihak yang berkepentingan tersebut.

2.1.4.2 Prinsip dan Jenis Akuntabilitas

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pemeriksaan Keuangan dan Pembangunan (2011:43), disebutkan bahwa pelaksanaan akuntabilitas, perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan.
3. Harus dapat mewujudkan tingkat pencapaian tujuandan sarana yang telah ditetapkan.
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi dan manfaat yang telah diperoleh.

5. Harus jujur, obyektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

Akuntabilitas dibedakan dalam beberapa tipe, diantaranya menurut Mardiasmo (2012:21) membagi akuntabilitas menjadi dua macam, yaitu:

1. Akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*) adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, seperti pertanggungjawaban unit-unit kerja kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR.
2. Akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*) adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas, khususnya para pengguna atau penerima layanan organisasi yang bersangkutan.

Tuntutan akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggungjawaban horizontal bukan hanya pertanggungjawaban vertikal.

2.1.4.3 Indikator Akuntabilitas

Indikator akuntabilitas menurut Mahmudi (2013:9) adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik

Akuntabilitas kinerja pelayanan publik dapat dilihat berdasarkan proses yang meliputi: tingkat ketelitian (akurasi), profesionalitas petugas, kelengkapan sarana dan prasarana, kejelasan aturan (termasuk kejelasan kebijakan atau peraturan perundang-undangan) dan kedisiplinan.

2. Akuntabilitas Biaya Pelayanan Publik

Biaya pelayanan dipungut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

3. Akuntabilitas Produk Pelayanan Publik

Persyaratan teknis dan administratif harus jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dari segi kualitas dan keabsahan produk pelayanan.

Menurut Mardiasmo (2012:21) indikator dalam akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Peran yang Jelas

Hubungan akuntabilitas yang efektif terjadi hanya ketika peran dan tanggung jawab semua pihak untuk hubungan yang jelas. kemungkinan adanya siapa pun yang bertanggung jawab, jika sesuatu berjalan salah, dan menjadi sulit.

2. Harapan dan kinerja yang Jelas

Setiap aktor dalam rangka akuntabilitas mengetahui target. Tujuan, sasaran dan prestasi yang diharapkan harus jelas didefinisikan. Jika mereka tidak melakukannya, kerangka akuntabilitas kehilangan kekuatan, seperti tanggung jawab untuk non-kinerja tidak dapat dengan mudah diperbaiki.

3. Pelaporan kredibel

Pelaporan kinerja berdasarkan informasi yang akurat, secara tepat waktu dan dalam cara yang menyoroti kontribusi yang dibuat oleh entitas pelaporan, meningkatkan efektivitas akuntabilitas.

4. Ulasan wajar dan penyesuaian

Harus ada tindak lanjut di mana harapan tentang kinerja belum dipenuhi. Aksi tindak lanjut dapat berupa merevisi target, menyesuaikan sumber daya atau tindakan lain untuk mengatasi kendala.

Brady & Cronin (2011:12) mengusulkan lima indikator akuntabilitas pelayanan publik yaitu:

1. Kejujuran dan hukum diukur dengan:

a. Kejujuran dan keterbukaan informasi

Kejujuran merupakan pencatatan informasi mengenai penerimaan dan pengeluaran penggunaan dana desa secara benar dan disertai dengan bukti yang mendukung, sedangkan keterbukaan informasi yaitu kemudahan akses informasi oleh masyarakat.

b. Kepatuhan dalam pelaporan

Pencatatan laporan kegiatan desa secara lengkap dalam laporan pertanggung jawaban.

2. Proses diukur dengan:

a. Kesesuaian prosedur

Pelaksanaan program desa sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

b. Kecukupan informasi

Penyajian laporan keuangan yang berisi semua informasi secara lengkap.

c. Ketepatan penyampaian laporan

Penyajian laporan keuangan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Mardiasmo (2012:21) mengusulkan lima indikator akuntabilitas pelayanan publik yaitu:

1. Bukti fisik berhubungan dengan aspek fisik gedung yang diperlukan untuk menunjang proses pelayanan publik meliputi; kebersihan bangunan, kenyamanan bangunan dan lainnya.
2. Waktu tunggu yaitu berkaitan dengan kemauan atau kesiapan para karyawan untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan masyarakat.
3. Sikap yaitu berhubungan dengan kontak personel, sampai sejauh mana mereka berkeinginan untuk membantu masyarakat.
4. Keahlian yaitu berkaitan dengan profesionalisasi dalam penyampaian informasi yang berhubungan dengan pajak.
5. *Integrty*, yaitu kejujuran dan kepercayaan yang diberikan oleh pegawai pajak kepada masyarakat.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No Penelitian Tahun | Judul | Variabel Penelitian | Hasil |
|---------------------|--|---|---|
| 1 Mada, 2017 | Pengaruh kompetensi aparat pengelola dana desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kabupaten Gorontalo | Variabel bebas: kompetensi aparat pengelola dana desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat Variabel terikat : akuntabilitas | Diketahui bahwa baik secara parsial maupun simultan kompetensi aparat pengelola dana desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kabupaten Gorontalo. |

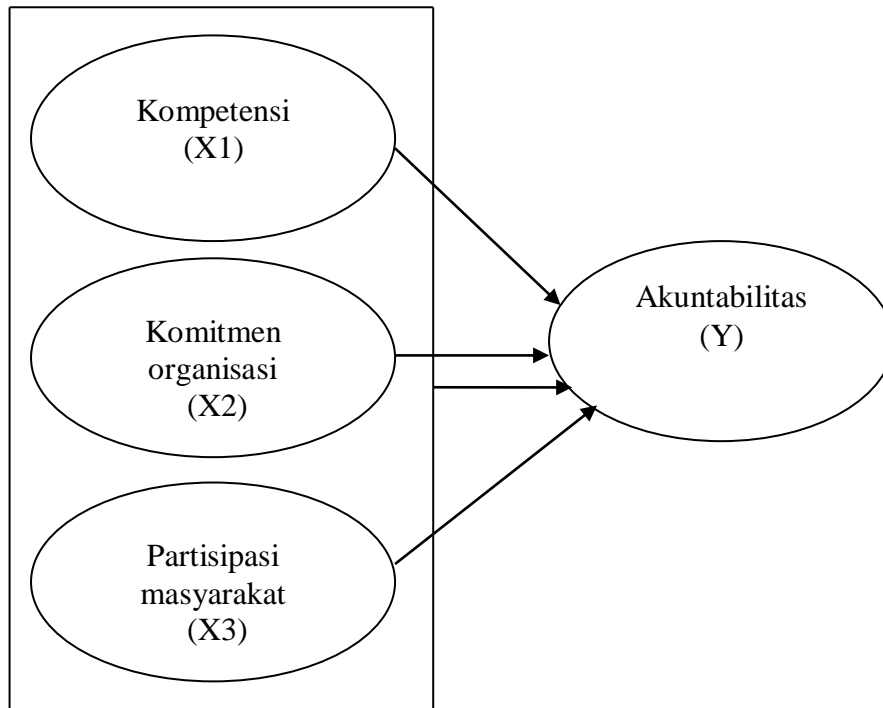
Berlanjut ke hal 33...

... Lanjutan Tabel 2.1

| | | | |
|--------------------|---|---|---|
| 2 Atiningsih, 2018 | Pengaruh kompetensi aparatur pengelola dana desa, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa (studi pada aparatur pemerintahan desa se-Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyo Lali) | Variabel bebas : kompetensi aparatur pengelola dana desa, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal Variabel terikat : Volume akuntabilitas pengelolaan dana desa | Baik secara parsial maupun simultan kompetensi aparatur pengelola dana desa, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. |
| 3 Aulia, 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 | Variabel bebas : kompetensi aparat pengelola dana desa, komitmen organisasi pemerintah desa, pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat Variabel terikat : akuntabilitas pengelolaan dana desa | Hasil penelitian ini diperoleh bahwa baik secara parsial maupun simultan kompetensi aparat pengelola dana desa, komitmen organisasi pemerintah desa, pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kabupaten 50 Kota. |

2.2 Kerangka Konseptual

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut diatas maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Dari kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁** : Diduga kompetensi aparat desa berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara.
- H₂** : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara.
- H₃** : Diduga partisipasi masyarakat aparat desa berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara.

H₄ : Diduga kompetensi aparat desa, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat aparat desa berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa Kecamatan Tambusai Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif guna mengetahui pengaruh kompetensi aparat desa, komitmen organisasi pemerintah desa dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Tambusai Utara melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian adalah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Oktober 2020 sampai dengan April 2021.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Wasis, 2012:12). Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang ada di 11 desa Kecamatan Tambusai Utara sebanyak 79 orang perangkat desa.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Wasis, 2012:12). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2012:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau

penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

2. Sumber data di peroleh dari:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen tertulis.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Notoatmodjo (2012:13), metode observasi (pengamat) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar dan mencatat sejumlah aktifitas tertentu taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Metode Kuesioner

Menurut Notoatmodjo (2012:13) kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pernyataan yang disusun oleh peneliti dan diberikan pada responden untuk mendapat jawaban secara tertulis.

3. Wawancara

Menurut Notoatmodjo (2012:14) wawancara adalah metode data dengan menggunakan tanya jawab kepada responden. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul.

4. Penelitian Kepustakaan

Menurut Notoatmodjo (2012:14) penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasionalnya

Dalam penelitian ini terdiri atas *variable independent* dan *variable dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu kompetensi, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat. Variabel *dependent* dalam penelitian ini akuntabilitas. Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada Tabel 3. 1.

Tabel 3. 1
Identifikasi Variabel Penelitian

| Variabel | Definsi Operasional | Indikator | Pengu- kuran |
|--|---|--|-----------------|
| Kompe- tensi (x ₁) | Malthis & Jakson (2013:17) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. | Malthis & Jakson (2013:17), 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) | Ordinal |
| Komitmen organisasi (x ₂) | Sopiah (2012:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. | Ikhsan (2012:55) 1. Afektif 2. Keberlanjutan 3. Normatif | Ordinal |
| Partisipasi masyarakat (X ₃) | Sumaryadi (2012:46) mengartikan partisipasi masyarakat sebagian “pengikutsertaan/peran serta” atau pengambil bagian dalam kegiatan bersama. | Mikkelson (2011:58) 1. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan 2. Adanya pengawasan dari masyarakat 3. Keterlibatan dalam pelaksanaan pengelolaan dana desa 4. Keterlibatan dalam penerimaan manfaat program pemberdayaan masyarakat dari dana desa | Ordinal |
| Akuntabi- litas (Y) | Campo and Tomasi (2012:45) mengemukakan Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (<i>disclosure</i>) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan. | Brady & Cronin (2011: 12) 1. Kejujuran dan hukum 2. Proses | Ordinal |

3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2012:86) yaitu“ skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

| No | Jawaban | Bobot Nilai |
|----|---------------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu- Ragu (RG) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2012:87).

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan uji instrumen terdiri dari:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas Instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kebenaran suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk (unsur) variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi lima (5) tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2012:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.3

Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

| Nilai TCR | Kriteria |
|------------------|-----------------|
| 85 – 100 | Sangat baik |
| 71 – 84,99 | Baik |
| 56 – 70,99 | Cukup baik |
| 46 – 55,99 | Kurang baik |
| 0- 45,99 | Tidak baik |

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2012:15)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2012:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012:112).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Kurniawan, 2011:340):

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

Dimana:

- Y = Variabel terikat “akuntabilitas”
- α = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- β = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Komitmen organisasi
- X₃ = Partisipasi masyarakat
- e = Standar eror

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Uji-t

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

3.7.4.2 Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ho diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $0,05$

Ha diterima jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $0,05$

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2012:83).