



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah secara administratif, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan keuangan desa merupakan semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa. Dengan adanya undang-undang desa ini diharapkan aparatur pemerintahan desa dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dengan pengelolaan tata pemerintahan dan pengurusan pelaksanaan pembangunan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 beserta peraturannya telah mengamanatkan pemerintah desa untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahan dan berbagai sumber daya alam yang dimiliki, termasuk didalamnya pengelolaan keuangan dan kekayaan milik desa pelaksanaan pembangunan desa harus didukung dengan jumlah anggaran yang dialokasikan. Pemerintah perlu meningkatkan alokasi dana desa melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes).

Pemerintah pusat telah menganggarkan dana yang cukup besar nominalnya untuk diberikan kepada masing masing desa di seluruh indonesia pada tahun 2019 pemerintah pusat menganggarkan dana desa sebesar 70 triliun dengan realisasi

sebesar Rp42,2 triliun atau sebesar 60,29% pada tahun 2020 anggaran dana desa meningkat sebesar Rp72 triliun yang ditransfer ke 434 pemerintah daerah kabupaten/ kota dengan jumlah desa sebanyak 74.953 dan pada tahun 2021 anggaran dana desa sebesar Rp72 triliun (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan). Besaran dana desa Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2019 Rp107.160.804.700 pada tahun 2020 sebesar Rp144.751.188.000 dan pada tahun 2021 Rp87.094.165.700 anggaran dana desa tersebut di alokasikan ke 16 Kecamatan dengan jumlah 139 desa yang ada di Kabupaten Rokan Hulu.

Kecamatan Rambah Samo merupakan Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu yang memiliki jumlah desa terbanyak di banding Kecamatan lainnya yaitu sebanyak 14 desa. Maka alokasi dana desa di Kecamatan Rambah Samo disalurkan ke 14 desa tersebut. Berikut adalah tabel alokasi dana desa di Kecamatan Rambah Samo :

Tabel 1.1 Alokasi Dana Desa di Kecamatan Rambah Samo

No	Nama Desa	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Rambah Samo	801.894.000	1.028.725.000	625.178.000
2	Rambah Samo Barat	835.857.000	1.054.823.000	660.831.000
3	Rambah Baru	694.019.000	920.330.000	558.861.000
4	Rambah Utama	701.811.000	901.769.000	585.085.000
5	Pasir Makmur	661.570.000	865.003.000	552.230.000
6	Karya Mulya	1.034.535.000	1.437.126.000	743.883.000
7	Marga Mulya	743.774.000	959.531.000	603.386.000
8	Langkitan	782.441.000	1.167.033.000	598.318.000
9	Masda Makmur	668.601.000	999.993.000	572.689.000
10	Lubuk Napal	711.543.000	914.320.000	610.429.000
11	Teluk Aur	770.168.000	997.004.000	624.603.000
12	Sei Salak	674.758.000	850.199.000	580.711.000
13	Sei Kuning	744.693.000	1.147.606.000	608.981.000
14	Lubuk Bilang	720.843.000	926.452.000	602.392.000

Sumber: Peraturan Bupati Rokan Hulu tahun 2019-2021 tentang pengalokasian dana desa

Untuk memudahkan aparat pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan desa maka Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mengembangkan sebuah aplikasi Sistem Keuangan Desa. Dengan dukungan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 143/8350/BPD tanggal 27 November 2015 maka aplikasi Sistem Keuangan Desa mulai di terapkan di Indonesia, selanjutnya diperkuat dengan Surat KPK Nomor B.7508/01-16/08/2016 tanggal 31 Agustus 2016 tentang Himbauan Terkait Pengelolaan Keuangan Desa/ Dana Desa. Aplikasi sistem keuangan desa mengacu pada Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 yang kemudian digantikan dengan Permendagri Nomor 20 Tahun 2018. Untuk mulai mewujudkan dan mendukung tata kelola pemerintahan yang baik terutama pengelolaan dana desa, maka desa yang menerima dana desa wajib menggunakan aplikasi sistem keuangan desa (SISKEUDES).

Pada tahun 2017 Rokan Hulu menjadi satu-satunya Kabupaten di Provinsi Riau yang seluruh desanya telah menerapkan aplikasi SISKEUDES. Sebanyak 139 desa di Kabupaten Rokan Hulu yang menerima bantuan alokasi dana desa (ADD) yang bersumber dari APBD Rohul dan bantuan dana desa (DD) yang berasal dari APBN sudah menerapkan aplikasi sistem keuangan desa. Melalui aplikasi SISKEUDES pengelolaan keuangan desa diharapkan dapat terselenggara dengan baik. Pada tahun 2017 desa telah menerapkan seluruh item sistem keuangan desa berbasis aplikasi mulai dari RKP, penganggaran, penatausahaan dan pelaporan semuanya telah dilakukan dengan aplikasi. Dengan menerapkan aplikasi SISKEUDES maka dapat meminimalkan tingkat kesalahan pada

penatausahaan baik dari jumlah maupun kepatuhan terhadap rekening (Kusnadi, 2018).

Selain itu prestasi juga diperoleh 10 desa di Rokan Hulu yang ditetapkan terbaik dalam hal pengelolaan keuangan desa melalui aplikasi SISKEUDES (Yonavilbia, 2018). 10 desa tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.2. 10 Desa yang ditetapkan terbaik dalam hal pengelolaan keuangan desa melalui Aplikasi SISKEUDES di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2017

No	Nama Desa	Kecamatan
1	Bangun Purba Barat	Bangun Purba
2	Teluk Aur	Rambah Samo
3	Marga Mulya	Rambah Samo
4	Rambah Samo	Rambah Samo
5	Tambusai Utara	Tambusai
6	Kepayang	Kepenuhan Hulu
7	Kepenuhan Hilir	Kepenuhan
8	Ulak Patian	Kepenuhan
9	Menaming	Rambah
10	Suka Maju	Rambah

Sumber : <https://infopublik.id>

Berdasarkan tabel 1.2 diatas 3 desa di Kecamatan Rambah Samo termasuk kedalam 10 desa terbaik dalam hal pengelolaan keuangan desa melalui Aplikasi Sistem Keuangan Desa yang merupakan salah satu prestasi yang membanggakan bagi Kecamatan Rambah Samo. Dalam penggunaan aplikasi SISKEUDES Kecamatan Rambah Samo lebih unggul daripada Kecamatan yang lainnya di Kabupaten Rokan Hulu. Hal tersebut tentunya didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi SDM, pendidikan dan pelatihan serta manajemen kontrol dari atasan.

Sebagaimana dalam penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa salah satu bagian dari sistem informasi akuntansi, efektivitas penggunaan SISKEUDES

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompetensi SDM, sosialisasi, serta manajemen kontrol (Nintyari, 2019). Faktor lain yang mempengaruhi yaitu kualitas sumber daya, pendidikan dan pelatihan serta peran pendamping desa (Wiguna, 2017).

Secara umum, kualitas sumber daya manusia yang terampil sangat diperlukan oleh penggunaan suatu sistem. Hubungan antara kompetensi SDM dengan efektivitas penggunaan SISKEUDES mengacu pada penelitian yang dilakukan Nintyari (2019) yang berjudul pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sosialisasi, serta manajemen kontrol terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan sistem keuangan desa (SISKEUDES) (studi empiris pada desa-desa penerima dana desa di Kabupaten Tabanan) memperoleh hasil bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa, hal tersebut berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2017) yang berjudul pengaruh kompetensi sumber daya, pemahaman, dan pengawasan terhadap kualitas sistem keuangan desa di Kabupaten Buleleng mengungkapkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa namun pada arah yang negatif bahwa peningkatan kompetensi sumber daya tidak dapat meningkatkan kualitas penerapan SISKEUDES.

Namun selayaknya sebuah sistem pasti terdapat beberapa permasalahan dan kendala. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan staf pengawas aplikasi sistem keuangan desa dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) ada beberapa kendala ataupun hambatan yang

terjadi dalam sistem keuangan desa yaitu adanya kesalahan dalam input data hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya ketelitian dari operator sistem keuangan desa dari masing-masing desa, kemudian kesalahan dalam memasukkan anggaran, kesalahan dalam penginputan tanggal , salah posting, kesalahan dalam mutasi serta pajak dan masih banyak lagi. Karena walaupun sudah terdapat buku panduan dan beberapa pelatihan sistem dalam aplikasi SISKEUDES cukup rumit untuk dipelajari.

Didalam penerapannya, staf desa yang bertugas diberikan pendidikan dan pelatihan mengenai aplikasi sistem keuangan desa. Pendidikan dan pelatihan tersebut berupa BIMTEK yang diadakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bekerja sama dengan instansi terkait. Berdasarkan observasi bimtek yang pernah diikuti oleh operator SISKEUDES dilaksanakan di Kabupaten Rokan Hulu dan juga di kota Pekanbaru.

Pendidikan dan pelatihan terhadap aplikasi sistem keuangan desa pun telah beberapa kali dilaksanakan, hal itu mulai dilakukan pada awal penerapan aplikasi, namun bimtek belum dilakukan dalam waktu dekat mekipun banyak dijumpai kendala di lapangan. Wiguna (2017) melakukan sebuah penelitian yang berjudul pengaruh kualitas sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, serta peran pendamping desa terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa (SISKEUDES) studi pada desa penerima dana desa di Kabupaten Buleleng dan memperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan sistem keuangan desa.

Manajemen kontrol atau sistem pengendalian manajemen sangat diperlukan untuk mewujudkan efektivitas penggunaan sistem keuangan desa yang baik, karena dengan kontrol yang baik dan secara berkala dapat meningkatkan ke efektivitas dan dari penggunaan sistem keuangan desa tersebut, hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nintyari (2019) yang memperoleh kesimpulan manajemen kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi penggunaan sistem keuangan desa.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul berdasarkan fenomena yang ada didalam latar belakang diatas , penulis tertarik untuk mengambil judul yang “ **Pengaruh Kompetensi SDM, Pendidikan Dan Pelatihan , Serta Manajemen Kontrol Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) Studi Kasus Pada Desa Di Kecamatan Rambah Samo**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa pada desa di Rambah Samo?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa pada desa di Rambah Samo?
3. Apakah manajemen kontrol berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa pada desa di Rambah Samo?

4. Apakah kompetensi SDM, pendidikan dan pelatihan serta manajemen kontrol berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa pada desa di Rambah Samo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa (SISKEUDES) pada desa di Kecamatan Rambah Samo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa (SISKEUDES) pada desa di Kecamatan Rambah Samo.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen kontrol terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa (SISKEUDES) pada desa di Kecamatan Rambah Samo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, pendidikan dan pelatihan serta manajemen kontrol terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa (SISKEUDES) pada desa di Kecamatan Rambah Samo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari adanya penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan secara teoritis. Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori *Technology Acceptance Model (TAM)* yang menjelaskan terkait

penerimaan individu terhadap penggunaan sistem teknologi yang digunakan, dimana teori ini dapat meyakini pengguna bahwa teknologi yang diterapkan mampu memberikan kemanfaatan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada konsistensi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapan SISKEUDES.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjelaskan permasalahan kompetensi SDM, pendidikan dan pelatihan serta manajemen kontrol terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa (SISKEUDES) pada desa di Kecamatan Rambah Samo, beserta untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis terkait pemahaman teori tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

### b. Bagi Aparatur Pemerintah Desa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi aparatur desa khususnya terkait penerapan SISKEUDES yang dirasa belum maksimal, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi aparatur desa untuk mencapai keberhasilan dalam mengoperasikan SISKEUDES yang terdapat di Kecamatan Rambah Samo.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori yang akan dilakukan terkait efektivitas dalam penerapan SISKEUDES.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematis dari penulisan tersebut

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

Bab ini memuat landasan teori gagasan, meliputi landasan teori, kerangka konseptual sebagai landasan penelitian, dan rumusan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, perangkat penelitian, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas secara rinci analisis data-data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, bab ini akan menjawab permasalahan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian akhir dari laporan penelitian yang berisi simpulan dan saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kompetensi**

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni (Bukit, 2017).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk menstransfer dan mengaplikasikan keterampilan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Rahayu, 2022).

Kualitas sumber daya manusia yang terampil sangat diperlukan dalam penggunaan suatu sistem. Mengingat aplikasi SISKEUDES merupakan suatu sistem informasi akuntansi yang wajib digunakan bagi desa yang menerima dana

desa serta berbasis komputerisasi, maka aparatur desa yang dalam hal ini adalah sekretaris desa selaku penanggung jawab mengelola administrasi desa dan bendahara desa selaku pembuat pertanggung jawaban laporan keuangan desa dituntut untuk mampu menguasai ilmu akuntansi dan komputer sehingga pelaporan pertanggung jawaban dana desa melalui aplikasi SISKEUDES menjadi lebih baik dan efektif (Wiguna, 2017).

Berdasarkan uraian diatas kompetensi dapat disimpulkan sebagai gabungan antara keterampilan, pengetahuan dan atribut personal yang tercermin melalui perilaku kinerja dan kemampuan yang ditunjukkan seseorang yang dapat meningkatkan efektivitas kerja individu tersebut.

Ciri-ciri penting dari kompetensi adalah :

1. Menjabarkan keterampilan-keterampilan utama yang dapat menghasilkan kinerja yang efektif pada tingkat kerja individual.
2. Memberikan cara yang terstruktur untuk menjabarkan perilaku dan memberikan kepada organisasi suatu pemahaman bersama.
3. Merupakan dasar bagi seleksi dan pengembangan staf, memberikan kerangka kerja dan fokus yang jelas bagi penarikan pekerja, penilaian, tinjauan kinerja dan pelatihan, serta
4. Perhatian diutamakan pada kinerja mendatang.

#### **2.1.1.2 Klasifikasi Kompetensi SDM**

Menurut Bukit (2017) kompetensi dapat diklasifikasikan dalam 3 (tiga) kelompok dan terdapat beberapa faktor pendukung pengembangan SDM yaitu:

1. *Personal characteristics* . Karakteristik pribadi ini termasuk integritas pribadi, kematangan berpendapat, fleksibilitas, dan menghormati orang lain. Pekerja diharapkan mempunyai karakteristik ini, yang kemudian dikembangkan dan ditunjukkan dalam menghadapi situasi yang makin kompleks dan ambigu.
2. *Visionary*. Ini merupakan kompetensi yang paling tinggi tingkatannya, yang dapat diekspresikan sebagai perspektif global yang dimilikinya, mempunyai gagasan dalam menggerakkan organisasi dengan arah yang baru, dan pandai menyampaikan pendapat tentang implikasi kecenderungan organisasi, baik dalam menghadapi persaingan, dalam peristiwa-peristiwa dunia, maupun dalam komunitas lokal.
3. *Organization specific*. Di antara dua kelompok di atas, terdapat kompetensi yang dilihat secara khusus ke organisasi tertentu dan fungsi tertentu, di mana kompetensi tersebut diterapkan.

Berbagai upaya pengembangan SDM harus didukung oleh beberapa faktor yaitu:

1. Memilih SDM yang bagus untuk benar-benar menciptakan karyawan yang berkualitas
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan
3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang memadai untuk pengembangan karyawan

4. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi untuk melakukan pengembangan karyawan .

### **2.1.1.3 Indikator Kompetensi SDM**

Menurut Wiguna (2017) indikator kompetensi sumber daya manusia meliputi:

1. Pengembangan diri. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri.
2. Profesional. Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.
3. Penguasaan teknologi. Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.
4. Jenjang pendidikan. Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan.
5. Keahlian. Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya secara detail dan juga memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

Sedangkan indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Bukit (2017) adalah :

1. Keterampilan

Sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## 2. Pengetahuan

Merupakan kesadaran dalam bidang kognitif, karyawan harus mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 3. Atribut Personal / sikap

Perasaan atau reaksi terhadap sesuatu yang datang dari luar.

### **2.1.2 Pendidikan dan Pelatihan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kapasitas kerja untuk dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan yang diikuti juga harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan baik itu terkait dengan kesesuaian materi maupun instruktur sehingga hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja dikarenakan adanya perasaan puas pengguna berkaitan dengan pelatihan yang telah diikuti (Aini, 2021).

Pendidikan dan pelatihan menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Payaman Simanjuntak yang dikutip dari Aprianis (2019) pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM/human investment untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan mengacu pada kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan hasil analisis jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

- b. Menurut Syamsuddin pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus-menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karier dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai/karyawan, mempersiapkan pegawai/karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya.

Proses pendidikan dan pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, dirancang, dan dibuat oleh masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap, dan kemahiran kepada para ahlinya sesuai dengan bidangnya, sebagai suatu usaha dan upaya dalam memberdayakan, dan mengembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia (Iswan, 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan/diklat, merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai di mana pegawai mempelajari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi pendidikan dan pelatihan.

Program pelatihan sebagai berikut:

1. Program pelatihan umum dan spesifik, pelatihan umum merupakan pelatihan yang mendorong karyawan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan.
2. Pendidikan karyawan, meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya, belajar untuk memperbaiki kemampuan menulis dan membaca serta memimpin rapat dapat bermanfaat bagi setiap pengusaha, siapa pun yang secara individu dapat mengerjakannya.

#### **2.1.2.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi, maka perlu terus dibina, dilatih, dan diberdayakan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia yang sangat berharga di dalam perkembangan sebuah perusahaan untuk menjadi lebih unggul, lebih maju lagi, tentunya bagi pemimpin organisasi harus mampu membinanya secara simultan. Kita sering mendengar pimpinan sebuah perusahaan berkata bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, maksudnya sangat sederhana yakni dapat ditafsirkan bahwa sebuah perusahaan mungkin memiliki berbagai aset, seperti contohnya tanah, gedung, kendaraan atau mesin produksi, peralatan kantor, dan lain-lain. Namun, semua aset tersebut tidak akan berarti dan tidak akan menghasilkan sesuatu yang baik bila tidak digerakkan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia

adalah segenap atau seluruh kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan tersebut, atau dapat juga diartikan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan, dan lainnya untuk mencapai urgensi yang diinginkan (Iswan, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan pegawai, dan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Kemudian pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan di masa yang akan datang. Upaya meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan kompetensinya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan yang diampunya. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan serta pengembangan secara singkat yaitu:

1. Untuk meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan mutu
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
4. Meningkatkan semangat kerja
5. Menjaga keselamatan kerja dan kesehatan

### **2.1.2.3 Pendidikan dan Pelatihan SISKEUDES di Rokan Hulu**

Untuk meningkatkan keterampilan teknis pendidikan dan pelatihan berguna untuk memperbaiki komunikasi dikalangan anggota sistem informasi yang diimplementasikan dan biasanya membutuhkan personil baru untuk

mengoperasikan. Dengan pendidikan dan pelatihan pengguna bisa mendapatkan kemampuan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi mereka dan kesungguhan serta keterbatasan sistem informasi dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan efektivitas kinerja. Jika tidak adanya pendidikan dan pelatihan, maka akan berdampak pada hilangnya kekuasaan pemakai jika tenaga kerja dikurangi berkaitan dengan tidak adanya kemampuan pemakai dalam penggunaan sistem dan komputerisasi, dan ini akan berakibat sistem tidak bisa dilaksanakan.

Untuk meningkatkan kualitas dalam pengelolaan berbagai sumber dana desa Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa menggelar bimbingan teknis Aplikasi SISKEUDES bagi perangkat desa dan pendamping profesional se Rokan Hulu dengan narasumber dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Riau pada tanggal 17 Februari 2017 di ruang pertemuan Hotel Sapadia Pasir Pengaraian (Waruwu, 2017)

Pada tanggal 10 s.d 11 Agustus 2017 kantor perwakilan BPKP Provinsi Riau menyelenggarakan pelatihan SISKEUDES bagi staf desa Kec. Tandun Kabupaten Rokan Hulu. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Riau juga menyelenggarakan workshop evaluasi implementasi aplikasi sistem tata kelola keuangan desa versi 2.0 pada Kamis 28 Maret 2019 di Rokan Hulu menyatakan bahwa dari 139 desa di Rokan Hulu seluruhnya telah di bimtek, namun yang telah melaksanakan implementasi SISKEUDES versi 2.0 baru berjumlah 60 desa sementara 79 desa lainnya masih dalam proses penginputan (BPKP, 2017).

#### **2.1.2.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan**

Indikator pendidikan dan pelatihan menurut Iswan (2021) adalah :

1. Pengembangan atau peningkatan potensi individu
2. Perubahan yang berlaku pada diri manusia

Selain itu ada beberapa indikator lain dari pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Diklat penggunaan sistem
2. Keuntungan diklat (Trisnadewi A. A., 2020)

#### **2.1.3 Manajemen Kontrol**

##### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Kontrol**

Manajemen merupakan sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang seadanya. Sedangkan pengendalian (*controlling*) adalah salah satu fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan mengarahkan. Mengendalikan merupakan fungsi yang sangat penting karena membantu untuk memeriksa kesalahan dan mengambil sebuah tindakan sehingga meminimalkan penyimpangan dari standar dan mengatakan bahwa tujuan organisasi telah tercapai dengan cara yang baik. Jadi manajemen kontrol adalah sesuatu yang mengatur yang dilakukan oleh sekelompok orang atau sebuah organisasi yang memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan mengarahkan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya manusia.

Fungsi kontrol dalam sistem pengendalian manajemen untuk sumber daya manusia adalah pengendalian suatu usaha yang melihat bahwa segala sesuatu yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah diadopsi dari perintah yang telah diberikan, serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat penting untuk mengetahui kesalahan mereka (Murhaban, 2020).

### **2.1.3.2 Proses Pengendalian Manajemen**

Menurut Murhaban (2020) ada beberapa proses dalam pengendalian/manajemen kontrol yaitu :

1. Perencanaan strategis. Bertujuan untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya nya (termasuk modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai strategi ini.
2. Persiapan anggaran/modal Sebuah proses penyusunan kembali baik pendapatan yang di dapatkan dan biaya kedalam tabel-tabel terkini ke pusat pertanggung jawaban sehingga menunjukkan beban oleh masingmasing manajer diperkirakan akan terjadi.
3. Pelaksanaan. Adalah proses dimana masing-masing manajer melaksanakan suatu atau sebagian atau seluruh program yang menjadi tanggung jawab mereka dan juga melaporkan apa yang telah terjadi sebagai tanggung jawabnya. Dan juga Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan sebagai penerapan.
4. Evaluasi Kinerja. Adalah proses mengadakan perbandingan antara beban aktual dan yang seharusnya terjadi dalam keadaan tersebut.

Tujuannya yakni untuk menjamin pencapaian atau sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya cepat diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai dengan baik.

#### **2.1.3.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Kontrol**

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tujuan manajemen kontrol mengarah pada empat tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Kegiatan yang efektif dan efisien. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan.
2. Laporan keuangan yang dapat diandalkan. Laporan dapat dikatakan andal jika informasi yang diberikan dalam laporan keuangan bebas dan tidak mengandung arti yang menyesatkan dan kesalahan yang material, semua fakta dinyatakan dengan jelas dan jujur serta informasi yang diberikan diverifikasi.
3. Pengamanan Aset. Kepastian terhadap keamanan sumber-sumber daya dan asset dapat terjaga atau dalam keadaan aman sehingga jumlah, kondisi, dan keberadaan aset tersebut sesuai dengan yang tercatat dalam data administratif.

4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Seluruh kegiatan penyelenggaraan pemerintah dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.

### **2.1.3.3 Indikator Manajemen Kontrol**

Menurut PP No. 60 Tahun 2008 indikator manajemen kontrol terdiri dari:

1. Lingkungan Pengendalian. Kepala instansi pemerintah dan semua pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan di seluruh organisasi untuk menghasilkan perilaku positif dalam mendukung pengendalian internal dan manajemen internal yang sehat. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penegakan integritas dan nilai etika, serta komitmen terhadap kompetensi.
2. Penilaian Risiko. Pengendalian internal harus mengevaluasi risiko-risiko yang dihadapi organisasi baik dari eksternal maupun internal, meliputi kegiatan identifikasi risiko dan analisis risiko.
3. Kegiatan Pengendalian. Kegiatan pengendalian digunakan untuk memastikan bahwa arahan dari Pimpinan Instansi Pemerintah telah dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu bentuk kegiatan pengendalian adalah penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja pada Instansi Pemerintah yang bersangkutan
4. Informasi Dan Komunikasi. Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada Kepala Instansi Pemerintah dan pihak lain yang telah ditetapkan. Informasi disajikan dalam bentuk, metode dan sarana tertentu, serta tepat waktu, sehingga pimpinan instansi pemerintah dapat melakukan pengendalian dan melaksanakan tanggungjawabnya.

5. Pemantauan Pengendalian Internal. Pemantauan adalah bentuk penilaian kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan dapat segera menindaklanjuti hasil audit dan rekomendasi hasil audit lainnya.

Sedangkan menurut Murhaban (2020) indikator manajemen kontrol adalah sebagai berikut :

- Perencanaan
- Pengorganisasian
- Pengawasan
- Pengarahan

#### **2.1.4 Efektivitas Sistem Keuangan Desa**

##### **2.1.4.1 Aplikasi Sistem Keuangan Desa**

Aplikasi SISKEUDES dikembangkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) bersama dengan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dengan dukungan surat Menteri Dalam Negeri Nomor 143/8350/BPD tanggal 27 November 2015 hal Aplikasi Pengelolaan Keuangan Desa maka Aplikasi SISKEUDES mulai diterapkan pada tahun 2015, selain Surat Menteri Dalam Negeri ada juga dukungan dari Surat KPK Nomor B.7508/01-16/08/2016 tanggal 31 Agustus 2016 tentang himbauan terkait Pengelolaan keuangan desa / dana desa. Berdasarkan himbauan dari KPK tersebut maka 139 desa di Rokan Hulu secara serempak menerapkan penggunaan aplikasi SISKEUDES dan juga menjadi yang pertama di Riau dalam penerapan aplikasi ini. Aplikasi SISKEUDES menggunakan database *Microsoft Access* yang lebih

portabel dan mudah diterapkan oleh pengguna aplikasi yang awam namun dalam pengoperasiannya perlu dilakukan pelatihan dan kontrol untuk kelancaran dalam penggunaan aplikasi SISKEUDES (BPKP, 2018)

#### **2.1.4.2 Efektivitas Aplikasi Sistem Keuangan Desa**

Penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi desa akan membantu desa dalam melaksanakan tata kelola keuangan desa secara efektif dan efisien. Indikator suatu sistem informasi dikatakan efektif yaitu pertama, keamanan data. Data perlu mendapatkan keamanan dari bencana alam, tindakan yang disengaja ataupun kesalahan manusia dan tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam mengantisipasi illegal access dan kerusakan sistem, kedua, kecepatan dan ketepatan waktu. Tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam memproses data menjadi laporan baik secara periodik maupun non periodik dalam rentang waktu yang sudah ditentukan, ketiga, ketelitian. Ketelitian berhubungan dengan kebebasan dalam kesalahan keluaran informasi. Kesalahan ada dua yaitu kesalahan pencatatan dan kesalahan perhitungan. Keempat, variasi laporan atau output. Berhubungan dengan kelengkapan isi informasi tidak saja mengenai volume tetapi juga informasinya. Tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi untuk membuat suatu laporan dengan pengembangan dan perhitungan sesuai dengan kebutuhan yang berguna bagi pengguna informasi; dan kelima, relevansi sistem menunjukkan manfaat yang dihasilkan dari produk atau keluaran informasi baik dalam analisis data, pelayanan, maupun penyajian data. Indikator ini menunjukkan kesesuaian dan manfaat laporan yang dihasilkan (Gayatri, 2018)

### **2.1.4.3 Indikator Efektivitas SISKEUDES**

Menurut Bodnar dan Hopwood yang dikutip dari Gayatri (2018) ada 5 indikator efektivitas sistem keuangan desa yaitu :

1. Keamanan data
2. Ketepatan waktu pelaporan
3. Ketelitian
4. Variasi laporan output
5. Relevansi sistem

Berikut ini merupakan beberapa indikator efektivitas sistem keuangan desa :

1. Keberhasilan program

Efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan program dapat ditinjau dari proses dan mekanisme suatu kegiatan yang dilakukan di lapangan.

2. Keberhasilan sasaran

Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output, artinya efektivitas dapat diukur dengan seberapa jauh tingkat output dalam kebijakan dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kepuasan terhadap program

Kepuasan merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan pengguna. Kepuasan dirasakan oleh para pengguna terhadap kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

Semakin berkualitas produk dan jasa yang diberikan maka kepuasan yang dirasakan oleh pengguna semakin tinggi, maka dapat menimbulkan keuntungan bagi lembaga.

#### 4. Tingkat input dan output

Pada efektivitas tingkat input dan output dapat dilihat dari perbandingan antara masukan (input) dengan keluaran (output). Jika output lebih besar dari input maka dapat dikatakan efisien dan sebaliknya jika input lebih besar dari output maka dapat dikatakan tidak efisien.

#### 5. Pencapaian tujuan menyeluruh Sejauhmana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini merupakan penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian umum efektivitas organisasi. (Muharsono, 2021)

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

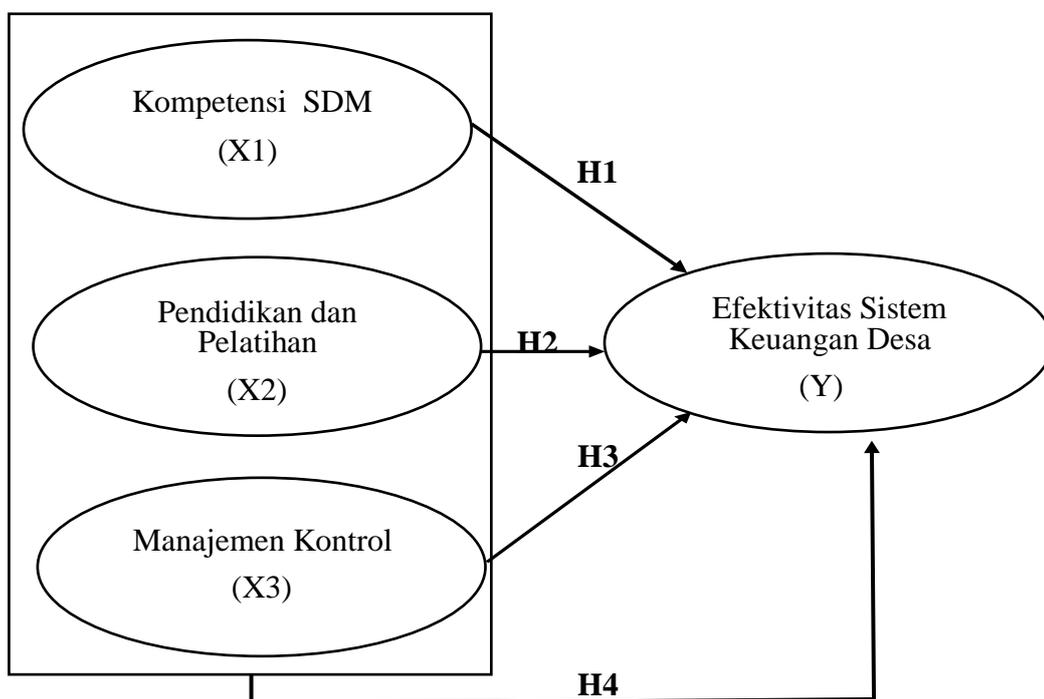
Tabel 2.1 Tabel penelitian terdahulu

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
(Prasetya, 2017)	Pengaruh kompetensi SDM, pemahaman dan pengawasan terhadap kualitas sistem keuangan desa di Kabupaten Buleleng	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi SDM</li> <li>• Pemahaman dan pengawasan</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas sistem keuangan desa</li> </ul>	Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas penerapan SISKEUDES namun dalam arah negatif, pemahaman dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kualitas penerapan SISKEUDES
(Nintyari, 2019)	Pengaruh kompetensi SDM, sosialisasi, serta manajemen kontrol terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi SDM</li> <li>• Sosialisasi</li> <li>• Manajemen kontrol</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efektivitas dan efisiensi</li> </ul>	Kompetensi SDM, sosialisasi, serta manajemen kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan sistem keuangan desa pada desa penerima dana

	sistem keuangan desa pada desa penerima dana desa di Kabupaten Tabanan	pelaksanaan sistem keuangan desa	desa di Kabupaten Tabanan.
(Wiguna, 2017)	Pengaruh kualitas SDM, pendidikan dan pelatihan , serta peran pendamping desa terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa studi pada desa penerima dana desa di Kabupaten Buleleng	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas SDM,</li> <li>• Pendidikan dan pelatihan ,</li> <li>• Peran pendamping desa</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efektivitas penggunaan sistem keuangan desa</li> </ul>	Kualitas SDM, pendidikan dan pelatihan , serta peran pendamping desa berpengaruh positif an signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa studi pada desa penerima dana desa di Kabupaten Buleleng.
(Purnama, 2019)	Sistem keuangan desa studi pada pemerintah desa di Kabupaten Kuningan	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi SDM,</li> <li>• Dukungan manajemen puncak</li> <li>• Pemanfaatan teknologi informasi kualitas data</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan sistem keuangan desa</li> </ul>	Kompetensi SDM, kualitas data, dukungan manajemen puncak dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan sistem keuangan desa.
(Suryaningsih, 2020)	Pengaruh Kompetensi aparatur pemerintah desa, partisipasi pengguna dan usability system terhadap efektivitas penerapan sistem keuangan desa	Variabel independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi aparatur pemerintah desa,</li> <li>• Partisipasi pengguna</li> <li>• Usability system</li> </ul> Variabel dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efektivitas penerapan sistem keuangan desa</li> </ul>	Kompetensi aparatur pemerintah desa, partisipasi pengguna dan usability system berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan sistem keuangan desa.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori di atas maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka konseptual pengaruh kompetensi SDM, pendidikan dan pelatihan serta manajemen kontrol terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa

### **2.3 Hipotesis**

Dari penjelasan tersebut diatas maka di ajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa
- H2: Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa
- H3: Diduga manajemen kontrol berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa
- H4: Diduga kompetensi SDM, pendidikan dan pelatihan, diduga manajemen kontrol berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem keuangan desa

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini dilakukan di seluruh kantor desa wilayah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Operator SISKEUDES di seluruh kantor desa Kecamatan Rambah Samo dan satu orang pendamping lokal desa, jadi jumlah keseluruhannya adalah 43 orang.

Tabel 3.1 Nama-nama desa di Kecamatan Rambah Samo

No	Nama Desa / Kelurahan	No	Nama Desa / Kelurahan
1	Karya Mulya	8	Rambah Baru
2	Langkitin	9	Rambah Samo
3	Lubuk Bilang	10	Rambah Samo Barat
4	Lubuk Napal	11	Rambah Utama
5	Marga Mulya	12	Sei Kuning
6	Masda Makmur	13	Sei Salak
7	Pasir Makmur	14	Teluk Aur

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling sensus (sampling total) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah responden kurang dari 100 (Sugiyono, 2019). Maka sampel dalam penelitian ini yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Operator SISKEUDES di seluruh kantor desa Kecamatan Rambah Samo dan satu orang pendamping lokal desa, jadi jumlah keseluruhannya adalah 43 orang. Jadi jumlah sampelnya sebanyak 43 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data yang digunakan**

1. Data kualitatif. Data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden (Sugiyono, 2013).
2. Data kuantitatif. Data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali (Sugiyono, 2013).

#### **3.3.2 Sumber Data Ada dua macam sumber data yang digunakan**

1. Data primer. Data primer mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei (Hardani, 2020).
2. Data sekunder. Data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan (Hardani, 2020). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa literatur yaitu buku, jurnal , sumber tertulis milik pemerintah dan beberapa artikel.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian. dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk

mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber dan berbagai cara (Sugiyono, 2019).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Metode Observasi (pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2019).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2019).

### 3. Metode kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Penyebaran Kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Operator SISKEUDES. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu :

- a. Berisi pernyataan tentang informasi pribadi responden
- b. Berisi pernyataan yang merupakan penjabaran dari operasional variabel kualitas sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, serta manajemen kontrol. Setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti pada saat itu juga untuk diolah menjadi sumber data primer dalam penelitian ini.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber seperti dokumen, buku-buku, majalah, notulen rapat, catatan harian dan rekaman (Sugiyono:2019)

### 3.5 Defenisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel Konsep	Variabel	Indikator
Kompetensi SDM (X1)	Kompetensi dapat disimpulkan sebagai gabungan antara keterampilan, pengetahuan dan atribut personal yang tercermin melalui perilaku kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan</li> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Atribut Personal</li> </ul> (Bukit, 2017)
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	Proses pendidikan dan pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, dirancang, dan dibuat oleh masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap, dan kemahiran kepada para ahlinya sesuai dengan bidangnya, sebagai suatu usaha dan upaya dalam memberdayakan, dan mengembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan atau peningkatan potensi individu</li> <li>• Perubahan yang berlaku pada diri manusia</li> </ul> (Iswan, 2021)
Manajemen Kontrol (X3)	Sesuatu yang mengatur yang dilakukan oleh sekelompok orang atau sebuah organisasi yang memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan mengarahkan, untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan</li> <li>• Pengorganisasian</li> <li>• Pengawasan</li> <li>• Pengarahan</li> </ul> (Murhaban, 2020)
Efektivitas penggunaan SISKEUDES (Y)	Efektivitas merupakan suatu pengukuran keberhasilan dalam suatu pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai contoh, jika sebuah tugas dapat selesai dengan beberapa alternatif yang telah ditentukan, maka alternatif tersebut dapat dikatakan efektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keamanan data</li> <li>• Ketepatan waktu pelaporan</li> <li>• Ketelitian</li> <li>• Variasi laporan output</li> <li>• Relevansi sistem</li> </ul> (Gayatri, 2018)

### 3.6 Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono , 2019).

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin yaitu:

Tabel 3.3 Tabel pengukuran variabel penelitian

<b>Kode</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : (Purwanto, 2018)

## **3.6.2 Pengujian Instrumen**

### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid (Sugiyono, 2019:175). Taraf signifikan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *statistical product and service solutions* (SPSS).

Kriteria penilaian uji validitas yaitu :

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti instrumen dikatakan valid dengan taraf signifikan  $r_{tabel}$  sebesar 0,05
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti instrumen dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan  $r_{tabel}$  sebesar 0,05

### **3.6.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Untuk pengukuran reliabilitas, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach'c Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen dengan menggunakan uji statistic *Cronbach'c Alpha*. Apabila nilai *Cronbach'c Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel (Wiguna, 2017).

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan menggunakan perhitungan statistik deskriptif (Sugiyono, 2019).

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

Tabel 3.4 Tabel Skor TCR  
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
86-100	Sangat Baik
71-86	Baik
56-71	Cukup Baik
46-56	Kurang Baik
0-46	Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2012:78)

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample komogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program statistik komputer SPSS versi 18 for windows. Peneliti menggunakan taraf signifikansi 5%, maka variabel penelitian dikatakan berdistribusi normal jika nilai analisis *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (Wiguna, 2017).

#### **3.7.2.2 Uji Multikolinieritas**

Wiguna (2017) menyebutkan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Wiguna, 2017). Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan metode *scatterplot*, apabila titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat

disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2012:27).

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih (Nintyari, 2019). Regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu tabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing- masing prediktornya (Janie, 2020). Hubungan ini disampaikan dalam rumus:

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

Keterangan:

Y : Efektivitas penggunaan sistem keuangan desa

$\alpha$  : Konstanta

$X_1$  : Kompetensi SDM

$X_2$  : Pendidikan dan pelatihan

$X_3$  : Manajemen kontrol

e : error

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ : Koefisien regresi

### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila Adjusted  $R^2$  semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam independen variabel, ini berarti semakin

tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya (Wiguna, 2017)

### **3.7.5 Uji Hipotesis**

#### **3.7.5.1 Uji Signifikan Regresi secara Parsial (Uji t)**

Menurut Wiguna (2017) uji statistik t adalah yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas dan independen secara individu dalam menjelaskan variansi variabel dependen. Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat diambil keputusan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Apabila probabilitas  $>$  tingkat signifikan (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Apabila probabilitas  $<$  tingkat signifikan (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

#### **3.7.5.2 Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05 jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Rahayu, 2022)