

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa reformasi saat ini, penerapan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan sesuatu yang tidak dapat ditawar lagi dan dilaksanakan sepenuhnya. Akuntabilitas adalah kunci untuk mencapai tata kelola yang baik karena tata kelola dirancang sebagai wadah untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Dalam penyelenggaraannya, pemerintah daerah/desa harus mampu mencapai kinerja yang berorientasi pada masyarakat dan mendorong pemerintah untuk selalu memenuhi persyaratan lingkungan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan mengkomunikasikan informasi secara terbuka, secara seimbang dan adil bagi semua pihak. Salah satu bentuk akuntabilitas adalah pengukuran kinerja. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk menilai seberapa baik unit kerja perangkat desa menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diberikan padanya selama periode waktu tertentu. Akuntabilitas menggambarkan tingkat pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi, visi, dan misi yang tertuang dalam rumusan perencanaan strategis organisasi.

Di dalam UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa menggambarkan itikad negara untuk memberikan otonomi seluas-luasnya terhadap desa. Akibat dari otonomi tersebut, terjadi pengalihan tugas dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah/desa, yang menyebabkan perubahan yang signifikan pada

beban anggaran pemerintah. Kebijakan pelaksanaan Otonomi desa menekankan pada kewenangan yang berdasarkan hak asal usul, kewenangan yang bersifat lokalitas desa, dan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pemerintah desa berhak dan berwenang menggunakan sumber keuangannya sesuai dengan kebutuhan daerah setempat dan keinginan masyarakat. Namun, kewenangan tersebut tidak berarti bahwa pemerintah desa dapat menggunakan sumber keuangan yang dimilikinya sesuai dengan kepentingan masing-masing tanpa pedoman dan tujuan yang jelas.

Hak dan kekuasaan yang diberikan kepada pemerintah desa pada hakekatnya merupakan amanat yang bertanggung jawab kepada penduduk daerah dan pemerintah pusat yang menyalurkan dana perimbangan ke seluruh daerah di Indonesia. Pemberlakuan otonomi pada tingkat desa ditandai dengan adanya pemilihan umum calon pemimpin desa, Badan Permusyawaratan Desa, adanya penyusunan anggaran desa, dan kemandirian pembuatan peraturan desa. Otonomi yang luas ini diharapkan menjadi indikator untuk menunjukkan sejauh mana kualitas pengelolaan pemerintahan di level yang rendah yaitu desa. Sehingga ketika transparansi dan akuntabilitas di desa bisa terwujud maka akan menjadikan indikator pembangunan nasional bisa tercapai.

Pemerintah desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Sehubungan dengan peran tersebut, diatur dalam UU Desa No. 6 Tahun 2014 yang menjelaskan bahwa desa adalah masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah, yang berhak mengatur dan menyelenggarakan urusan negara, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan

prakarsa masyarakat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan desa. Dengan dukungan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah desa, desa dapat berkembang menjadi wilayah yang maju, mandiri dan demokratis.

Desa merupakan satuan pemerintahan terendah dibawah kecamatan, tetapi subwilayah tersebut hanya berstatus sebagai struktur geografis dan bukan struktur koordinasi pemerintahan. Dengan kata lain, kebijakan pemerintah atau model pemerintahan berlaku dari kabupaten/kota sampai desa dan tidak lintas kecamatan, karena kecamatan merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten/kota, sedangkan desa bukan bagian dari perangkat daerah. Dalam struktur pemerintahan Indonesia, perangkat desa bertanggung jawab langsung kepada kepala desa untuk membantu menjalankan tugas dan fungsi kepala desa.

Pemerintah desa yang bertanggung jawab tidak lepas dari anggaran pemerintah desa. Anggaran merupakan alat perencanaan dan pengendalian yang sangat penting dalam instansi pemerintah, sehingga proses penganggaran merupakan bagian penting dari keberhasilan organisasi. Agar anggaran sejalan dengan tujuan dan perencanaan sebelumnya, penganggaran memerlukan kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan, yang disebut partisipasi dalam anggaran. Partisipasi anggaran melibatkan bawahan dalam penyusunannya, sehingga bawahan yang kinerjanya diukur dengan anggaran termotivasi untuk mencapai kinerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam anggaran.

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menjelaskan tindakan dan kegiatan orang/pengurus unit organisasi kepada pihak-pihak yang berhak atau berwenang untuk menuntut

tanggung jawab. Akuntabilitas dapat ditingkatkan bila didukung oleh sistem akuntansi yang menghasilkan informasi yang akurat, andal, tepat waktu, dan akuntabel. Tercapainya kinerja yang baik juga tidak terlepas dari pengaruh kualitas aparatur dalam organisasi pemerintahan desa. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang baik memerlukan sumber daya manusia yang berkomitmen, bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memiliki komitmen dan tekad yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh I. C. Kusuma (2021) menjelaskan bahwa partisipasi anggaran, evaluasi anggaran, dan kejelasan anggaran baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwy Suwandi (2013) menunjukkan bahwa hasil penelitian kejelasan sasaran anggaran dan desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Menurut penelitian Yogi Isnanto (2019) penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di kabupaten sukoharjo. Menurut penelitian Fifi Juliastuti (2022) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa standar akuntansi pemerintah, sistem pelaporan, dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Medelyn Sonya Mikoshi (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja sedangkan kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Menurut penelitian Meilani Fitri Naibaho (2021) menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh signifikan sedangkan pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Batam. Menurut penelitian Siska Septiani (2022) kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sedangkan penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh signifikan pada Kabupaten.

Salah satu aspek yang ikut berperan dalam pengembangan desa adalah keuangan desa dan aset desa. Dalam hal keuangan dan aset desa, ada dua hal yang perlu mendapatkan perhatian serius dari desa yaitu pendapatan desa dan belanja desa. Pendapatan desa berasal dari berbagai sumber pendapatan yang terdapat pada desa tersebut dan pendapatan desa ini digunakan oleh desa untuk membiayai berbagai jenis belanja desa dimana belanja desa diprioritaskan untuk memenuhi kebutuhan yang telah disepakati dalam musyawarah desa. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa belanja desa harus ada prioritas utama sesuai dengan besarnya pendapatan desa yang tersedia. Desa harus bisa membuat Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa dengan baik dan benar agar mencapai tujuan pembangunan desa. Pentingnya pemahaman mengenai penganggaran merupakan salah satu faktor menuju penganggaran yang baik. Kurangnya

pemahaman mengenai penganggaran akan mempengaruhi ketidakjelasan sasaran anggaran. Dalam hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja pemerintah desa yang ada di Kecamatan Rambah Samo. Ini juga dapat dilihat dari realisasi APBDes se Kecamatan Rambah Samo pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 yang mengalami fluktuasi. Adapun daftar pendapatan dan realisasi serta capainya adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Realisasi Pendapatan Desa dan Belanja Desa 2019 s/d 2021

Nama Desa/ Tahun	Uraian	Target	Realisasi	Capaian
Karya Mulya				
2019	Pendapatan	Rp 2.642.505.765,00	Rp 2.408.254.732,00	91,14 %
	Belanja	Rp 2.556.836.486,00	Rp 2.124.614.745,00	83,10 %
2020	Pendapatan	Rp 2.480.867.770,00	Rp 2.482.675.021,00	100,07 %
	Belanja	Rp 2.607.838.478,00	Rp 2.350.172.000,00	90,12 %
2021	Pendapatan	Rp 2.450.923.793,00	Rp 2.481.278.232,00	101,24 %
	Belanja	Rp 2.634.397.522,00	Rp 2.466.161.954,00	93,61 %
Langkitin				
2019	Pendapatan	Rp 2.353.282.035,00	Rp 2.218.043.188,00	94,25 %
	Belanja	Rp 2.250.011.192,00	Rp 2.050.845.061,00	91,15 %
2020	Pendapatan	Rp 1.909.852.952,00	Rp 1.905.852.952,00	99,79 %
	Belanja	Rp 1.893.519.796,00	Rp 1.889.519.796,00	99,79 %
2021	Pendapatan	Rp 1.691.785.000,00	Rp 1.685.619.854,00	99,64 %
	Belanja	Rp 1.588.285.000,00	Rp 1.565.419.854,00	98,56 %
Lubuk Bilang				
2019	Pendapatan	Rp 1.586.709.624,00	Rp 1.464.627.796,00	92,31 %
	Belanja	Rp 1.587.625.933,00	Rp 1.464.419.126,00	92,24 %
2020	Pendapatan	Rp 1.660.778.523,00	Rp 1.661.369.677,00	100,04 %
	Belanja	Rp 1.599.254.277,00	Rp 1.591.543.585,00	99,52 %
2021	Pendapatan	Rp 1.745.793.019,00	Rp 1.739.920.016,00	99,66 %
	Belanja	Rp 1.678.822.885,00	Rp 1.667.859.044,00	99,35 %

Lubuk Napal				
2019	Pendapatan	Rp 1.848.431.088,00	Rp 1.741.692.966,00	94,23 %
	Belanja	Rp 2.148.584.179,00	Rp 2.014.495.477,00	93,76 %
2020	Pendapatan	Rp 1.677.733.620,00	Rp 1.677.733.620,00	100,00 %
	Belanja	Rp 1.677.748.735,00	Rp 1.558.844.681,00	92,91 %
2021	Pendapatan	Rp 1.817.134.531,00	Rp 1.858.235.982,00	102,26 %
	Belanja	Rp 1.886.038.585,00	Rp 1.758.565.370,00	93,24 %
Marga Mulya				
2019	Pendapatan	Rp 1.960.545.708,00	Rp 1.851.895.941,00	94,46 %
	Belanja	Rp 1.860.990.883,00	Rp 1.698.664.598,00	91,28 %
2020	Pendapatan	Rp 1.730.367.300,00	Rp 1.731.377.722,00	100,06 %
	Belanja	Rp 1.727.043.818,00	Rp 1.685.453.389,00	97,59 %
2021	Pendapatan	Rp 2.009.922.726,00	Rp 2.009.591.359,00	99,98 %
	Belanja	Rp 2.052.523.577,00	Rp 1.984.226.214,00	96,67 %
Masda Makmur				
2019	Pendapatan	Rp 1.751.783.509,00	Rp 1.662.436.164,00	94,90 %
	Belanja	Rp 1.619.362.275,00	Rp 1.490.106.400,00	92,02 %
2020	Pendapatan	Rp 1.702.886.869,00	Rp 1.703.261.193,00	100,02 %
	Belanja	Rp 1.743.157.706,00	Rp 1.731.156.464,00	99,31 %
2021	Pendapatan	Rp 1.516.102.773,00	Rp 1.513.890.560,00	99,85 %
	Belanja	Rp 1.462.478.340,00	Rp 1.421.879.976,00	97,22 %
Pasir Makmur				
2019	Pendapatan	Rp 1.792.080.660,00	Rp 1.695.081.941,00	94,59 %
	Belanja	Rp 1.679.323.360,00	Rp 1.525.075.615,00	90,81 %
2020	Pendapatan	Rp 1.700.185.623,00	Rp 1.700.953.104,00	100,05 %
	Belanja	Rp 1.700.505.340,00	Rp 1.692.937.136,00	99,55 %
2021	Pendapatan	Rp 1.554.179.307,00	Rp 1.554.179.307,00	100,00 %
	Belanja	Rp 1.562.361.495,00	Rp 1.545.189.688,00	98,90 %
Rambah Baru				
2019	Pendapatan	Rp 1.855.993.978,00	Rp 1.744.714.005,00	94,00 %
	Belanja	Rp 1.746.047.934,00	Rp 1.598.101.280,00	91,53 %
2020	Pendapatan	Rp 1.668.362.565,00	Rp 1.663.234.203,00	99,69 %
	Belanja	Rp 1.640.288.634,00	Rp 1.593.847.057,00	97,17 %
2021	Pendapatan	Rp 1.688.247.654,00	Rp 1.686.274.880,00	99,88 %
	Belanja	Rp 1.729.560.870,00	Rp 1.646.652.297,00	95,21 %
Rambah Samo				
2019	Pendapatan	Rp 2.064.008.856,00	Rp 1.927.768.958,00	93,40 %
	Belanja	Rp 2.137.376.243,00	Rp 1.944.969.514,00	91,00 %
2020	Pendapatan	Rp 1.848.116.219,00	Rp 1.848.904.604,00	100,04 %
	Belanja	Rp 1.832.108.356,00	Rp 1.806.117.786,00	98,58 %
2021	Pendapatan	Rp 1.884.985.109,00	Rp 1.862.540.888,00	98,81 %
	Belanja	Rp 1.872.627.509,00	Rp 1.849.091.204,00	98,74 %

Rambah Samo Barat				
2019	Pendapatan	Rp 2.131.973.243,00	Rp 1.996.775.126,00	93,66 %
	Belanja	Rp 2.140.493.886,00	Rp 2.005.295.769,00	93,68 %
2020	Pendapatan	Rp 1.923.962.129,00	Rp 1.153.447.873,00	59,95 %
	Belanja	Rp 1.849.962.129,00	Rp 1.152.597.000,00	62,30 %
2021	Pendapatan	Rp 1.817.882.948,00	Rp 1.814.822.109,00	99,83 %
	Belanja	Rp 1.820.882.948,00	Rp 1.802.946.414,00	99,01 %
Rambah Utama				
2019	Pendapatan	Rp 1.705.092.821,00	Rp 1.560.889.351,00	91,54 %
	Belanja	Rp 1.709.453.885,00	Rp 1.254.652.064,00	73,39 %
2020	Pendapatan	Rp 1.682.958.836,00	Rp 1.686.049.076,00	100,18 %
	Belanja	Rp 2.013.406.698,00	Rp 1.829.879.730,00	90,88 %
2021	Pendapatan	Rp 1.612.471.596,00	Rp 1.612.712.559,00	100,01 %
	Belanja	Rp 1.799.088.805,00	Rp 1.612.463.785,00	89,63 %
Sei Kuning				
2019	Pendapatan	Rp 2.166.309.553,00	Rp 2.046.245.271,00	94,46 %
	Belanja	Rp 2.021.109.553,00	Rp 1.648.332.779,00	81,56 %
2020	Pendapatan	Rp 1.916.470.208,00	Rp 1.743.319.798,00	90,97 %
	Belanja	Rp 2.105.182.700,00	Rp 2.100.932.700,00	99,80 %
2021	Pendapatan	Rp 1.911.558.459,00	Rp 1.911.558.459,00	100,00 %
	Belanja	Rp 1.869.555.478,00	Rp 1.846.584.478,00	98,77 %
Sei Salak				
2019	Pendapatan	Rp 1.759.800.127,00	Rp 1.664.681.803,00	94,59 %
	Belanja	Rp 1.630.833.828,00	Rp 1.463.110.235,00	89,72 %
2020	Pendapatan	Rp 1.540.630.207,00	Rp 1.533.498.168,00	99,54 %
	Belanja	Rp 1.569.824.975,00	Rp 1.559.967.825,00	99,37 %
2021	Pendapatan	Rp 1.483.586.342,00	Rp 1.462.882.560,00	98,60 %
	Belanja	Rp 1.410.311.452,00	Rp 1.369.615.432,00	97,11 %
Teluk Aur				
2019	Pendapatan	Rp 2.050.498.408,00	Rp 1.920.193.264,00	93,65 %
	Belanja	Rp 1.981.666.687,00	Rp 1.735.114.961,00	87,56 %
2020	Pendapatan	Rp 1.772.658.539,00	Rp 1.773.086.763,00	100,02 %
	Belanja	Rp 1.801.523.021,00	Rp 1.759.664.653,00	97,68 %
2021	Pendapatan	Rp 1.903.771.478,00	Rp 1.903.771.478,00	100,00 %
	Belanja	Rp 1.874.415.763,00	Rp 1.757.952.829,00	93,79 %

Sumber: Kantor Desa se-Kecamatan Rambah Samo

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja organisasi dapat tercermin dari suatu anggaran, pada pemerintah desa suatu kinerja dapat diukur melalui anggaran pendapatan dan belanja desa. Seberapa baik kinerja

pemerintah desa akan terlihat dari realisasinya, semakin tinggi realisasi dari suatu anggaran yang ditargetkan maka kinerja akan semakin baik. Dilihat dari persentase realisasi pencapaian anggaran pendapatan dan belanja desa ini dinilai belum efektif karena belum mencapai target. Dimana realisasi pembelanjaan pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 pada 13 desa masih mengalami naik turun. Salah satu contoh pada Desa Rambah Baru untuk tahun 2019 capainya 91,53% pada tahun 2020 meningkat menjadi 97,17% kemudian pada tahun 2021 belanja dalam capaiannya menurun lagi sebesar 95,21%. Di sisi lain desa yang mengalami peningkatan secara stabil dalam realisasi pembelanjaan pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 yaitu Desa Rambah Samo, tahun 2019 capainya 91,00% pada tahun 2020 meningkat menjadi 98,58% kemudian pada tahun 2021 capaiannya meningkat lagi sebesar 98,74%.

Berdasarkan fenomena yang ada pada Desa yang berada di wilayah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu ini dapat terlihat bahwa kinerja aparat pemerintah desa masih kurang efektif. Hal ini terbukti menyebabkan program dan kegiatan yang dilaksanakan dan direncanakan tidak dapat dilaksanakan sesuai waktu yang telah direncanakan, dan tentunya pencapaian realisasinya tidak dapat mencapai target yang telah di anggarkan untuk setiap tahun anggaran karena daya serap anggaran lamban, pembangunan fisik yang berada di Desa wilayah Kecamatan Rambah Samo diketahui belum merata karena masih terdapat jalan-jalan pemukiman yang rusak serta perbaikan sarana prasarana yang belum optimal dirasakan oleh masyarakat, kurangnya pengawasan, monitoring dan evaluasi dalam pengelolaan keuangan desa, keterbatasan kapasitas

sumber daya manusia aparatur pemerintah desa, kurangnya pemahaman, ketelitian, kedisiplinan, dan berhati-hati dalam pengelolaan keuangan desa untuk meningkatkan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan desa menjadi lebih baik, sehingga prosedur dan proses penyusunan pertanggungjawaban masih dianggap rumit oleh Aparatur Pemerintah Desa. Hal ini diduga karena kurangnya kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran dan kualitas sumber daya manusia serta komitmen organisasi dalam pelaporan pertanggungjawaban dan penyusunan anggaran sehingga dapat berpengaruh pada kinerja yang ada pada setiap desa. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pemerintah Desa Di Wilayah Kecamatan Rambah Samo)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis membuat rumusan masalah yaitu :

1. Apakah Kejelasan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa ?
2. Apakah Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dalam memperkuat atau memperlemah Kejelasan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Bagi Desa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi desa setempat. Dengan adanya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa yang jelas dan transparan diharapkan pemerintah desa dapat mempertanggungjawabkan kegiatan yang dilaksanakan dalam kaitannya dengan masalah pembangunan dan pemerintahan desa.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai akuntansi sektor publik.

3. Bagi Program Studi Akuntansi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian ilmu akuntansi.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi tambahan untuk melaksanakan penelitian serupa.

1.5 Pembatasan Masalah dan Originalitas

1.5.1 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Populasi dalam penelitian ini terbatas yaitu dalam ruang lingkup desa yang ada di Kecamatan Rambah Samo.
2. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, dan kualitas sumber daya manusia, satu variabel moderasi yaitu komitmen organisasi dan satu variabel dependen yaitu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

1.5.2 Originalitas

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Indra Kharisma (2021) yang berjudul Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Kota Jambi (Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi). Perbedaan

penelitian ini dengan sebelumnya adalah peneliti mengambil dua variabel kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi dari Indra Kharisma (2021), dan satu variabel sistem pengendalian intern tidak digunakan kemudian menggantinya dengan variabel evaluasi anggaran yang mengacu pada penelitian Zainab (2020) dan variabel kualitas sumber daya manusia yang mengacu pada penelitian Lutfiah Virgita Budiani (2021). Penelitian sebelumnya dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Jambi, Gresik, dan Surabaya sedangkan penelitian ini dilakukan di Desa se-Kecamatan Rambah Samo.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan memberikan gambaran tentang bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara ringkas isi masing-masing BAB dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi bagian pendahuluan yang terdiri atas: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan originalitas, penelitian yang relevan, dan sistematika penulisan,

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar penelitian untuk melakukan analisis terkait permasalahan yang ada, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, variabel penelitian, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai data penelitian, analisis dan hasil penelitian, dan pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan berisikan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 *Stewardship Theory*

Theory *Stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Pendekatan ini berakar pada ilmu psikologi dan sosiologi, didesain oleh para peneliti untuk membentuk suatu perilaku yang mengarah pada sikap melayani (*stewardship*), (Donaldson dan Davis, 1998, 1991; Peter Block, 1999). Selanjutnya menurut Dickhaul dan McCabe (1997) memperjelas konsep tersebut dengan mengidentifikasi tiga partisipan dalam hubungannya dengan akuntabilitas suatu perusahaan atau organisasi, yaitu keberadaan *accountant*, *accountec*, dan *accountor*. Ketiga partisipan tersebut saling berinteraksi dalam suatu jaringan akuntabilitas, *accountant* adalah pihak yang mengukur kinerja ekonomi, *accountec* (*steward*) yaitu pihak yang bertanggungjawab kepada *accountor* (prinsipal) atas apa yang telah dikerjakan pada organisasi. Teori *stewardship* sangat berhubungan dengan konsep-konsep yang mencakup tentang *model of man*, mekanisme psikologis (motivasi, identifikasi, dan kekuasaan), dan mekanisme situasional yang mencakup filosofi manajemen dan perbedaan kultur.

Implikasi teori *stewardship* dalam penelitian ini, teori *steward* cocok diterapkan dalam penelitian akuntansi organisasi sektor publik seperti organisasi

pemerintahan. Sebagai wujud pelaksanaan *good governance* yang baik, salah satunya berupa kesejahteraan masyarakat dan dapat menjelaskan eksistensi pemerintah desa sebagai salah satu lembaga yang dapat dipercaya, dapat menampung aspirasi masyarakat, dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, dan mampu membuat pertanggungjawaban sesuai yang telah ditentukan sehingga kesejahteraan masyarakat dapat tercapai maksimal.

2.1.2 Kejelasan Sasaran Anggaran

Anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi, sehingga anggaran dapat dikatakan sebagai pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu dalam ukuran finansial. Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisiensi, adil dan merata untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat. Salah satu karakteristik tujuan anggaran adalah adanya kejelasan sasaran anggaran. Menurut Kenis (1997), kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran tersebut. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaan anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kenis menemukan bahwa pelaksanaan anggaran memberikan realisasi positif dan secara relatif sangat kuat untuk

meningkatkan kejelasan sasaran anggaran. Kejelasan sasaran anggaran akan membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dimana dengan mengetahui sasaran anggaran tingkat kinerja dapat tercapai.

Menurut Stteers dan Poter (1976) bahwa dalam menentukan sasaran anggaran mempunyai karakteristik utama yaitu :

- a. Sasaran harus spesifik bukannya samar-samar.
- b. Sasaran harus menantang namun dapat dicapai.

Menurut Widiya Restu (2017:18), agar pengukuran kejelasan sasaran anggaran efektif ada tujuh indikator yang diperlukan :

- a. Tujuan, membuat secara terperinci, spesifik, jelas dan dapat dipahami tujuan umum atau tugas-tugas yang harus dikerjakan.
- b. Kinerja, menetapkan kinerja dalam bentuk pertanyaan yang dapat diukur. Pengukuran kinerja adalah suatu proses yang obyektif dan sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan informasi untuk menentukan seberapa efektif dan efisien pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Standar, menetapkan standar atau target yang dicapai. Sasaran harus menantang untuk dicapai, namun tetap realistis dan masih memungkinkan untuk dicapai.
- d. Jangka waktu, menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan dan suatu anggaran memiliki jangka waktu tertentu dalam membiayai biaya yang dikeluarkan.
- e. Sasaran prioritas, menetapkan sasaran yang prioritas.

- f. Tingkat kesulitan, menetapkan sasaran berdasarkan tingkat kesulitan dan pentingnya.
- g. Koordinasi, menetapkan kebutuhan organisasi dalam rangka memaksimalkan sumber daya yang tersedia.

2.1.3 Evaluasi Anggaran

Menurut Kenis (1997) mengatakan bahwa evaluasi anggaran merupakan tindakan yang dilakukan untuk menelusuri penyimpangan atas anggaran ke departemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai dasar untuk penilaian kinerja departemen. Evaluasi anggaran adalah penilaian yang dilakukan terhadap anggaran yang telah disusun dan mengetahui seberapa besar penyimpangan yang telah terjadi dapat ditelusuri sampai kepada para pelaksana anggaran yang bertanggung jawab.

Pentingnya aspek evaluasi anggaran diterapkan dalam rangka untuk melakukan prospektif yang berkaitan dengan hasil evaluasi dan tindak lanjut dari penggunaan anggaran yang dikelola oleh aparat pemerintah. Hasil evaluasi juga diharapkan mampu memberikan informasi tentang perimbangan anggaran, alokasi anggaran dan berbagai pengawasan subsidi anggaran yang diperuntukkan kepada pemerintah.

Mengevaluasi dari setiap kegiatan penganggaran mempunyai efek positif terhadap kemampuan aparat dalam menilai, memanfaatkan dan mengelola anggaran yang diterapkan secara terencana, terarah dan tersusun sesuai dengan kinerja aparat dalam pengelolaan yang tepat sasaran dan tepat waktu, sehingga

anggaran tidak ada yang terlambat cair dan mudah dimanfaatkan dan digunakan untuk kegiatan pembangunan. Apabila evaluasi dilakukan secara terencana dengan pengawasan yang terukur, akan berdampak terhadap kinerja dalam pengelolaan anggaran. Evaluasi secara mendasar mempunyai empat tujuan yaitu :

1. Meyakinkan bahwa kinerja yang sesungguhnya sesuai dengan kinerja yang diharapkan.
2. Memudahkan untuk membandingkan antara kinerja individu satu dengan yang lainnya.
3. Sistem evaluasi kinerja dapat memicu suatu isyarat tanda bahasa, memberi sinyal mengenai masalah-masalah yang mungkin terjadi.
4. Untuk menilai pembuatan keputusan manajemen.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga ada tiga indikator yang digunakan :

- a. Aspek Implementasi, evaluasi kinerja anggaran yang dilakukan untuk menghasilkan informasi kinerja mengenai penggunaan anggaran dalam rangka pelaksanaan kegiatan atau program dan pencapaian keluarannya.
- b. Aspek Manfaat, evaluasi kinerja anggaran yang dilakukan untuk menghasilkan informasi kinerja mengenai perubahan yang terjadi dalam pemangku kepentingan sebagai penerima manfaat atas penggunaan anggaran pada program kementerian atau lembaga.

- c. Aspek Konsteks, evaluasi kinerja anggaran yang dilakukan untuk menghasilkan informasi mengenai kualitas informasi kinerja yang tertuang dalam dokumen RKA-K/L termasuk relevansinya dengan dinamika perkembangan keadaan termasuk perubahan kebijakan pemerintah.

2.1.4 Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia secara umum adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan agar dapat bergerak dan berjalan menuju tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, berkomitmen tinggi serta bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berfikir, mental dan keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Menurut Lutfiah Virgita Budiani (2021) kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia atau setiap individu untuk melaksanakan tugas

dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Sehingga sumber daya manusia yang berkualitas baik dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Menurut penelitian Nurwahni (2020), indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia adalah :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai.
- c. Kemampuan (*Abilities*), yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2.1.5 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa

Akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris yaitu “*accountability*” yang berarti tanggung jawab. Tanggung jawab dalam situasi ini berarti keadaan yang harus di pertanggungjawabkan. Secara umum, akuntabilitas mengacu pada kewajiban untuk melaporkan kepada suatu badan yang berwenang untuk menerima informasi atau pertanggungjawaban tersebut, atau untuk menjawab dan menjelaskan kegiatan dan tindakan badan hukum atau pengelola suatu organisasi.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) tahun 2013, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah instrumen yang digunakan

instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi yang terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan yaitu perencanaan strategik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

Akuntabilitas dalam pemerintah desa melibatkan kemampuan pemerintah desa untuk mempertanggungjawabkan kegiatan yang dilaksanakan dalam kaitannya dengan masalah pembangunan dan pemerintahan desa. Sehingga akuntabilitas kinerja akan semakin baik jika didukung oleh suatu sistem akuntansi yang menghasilkan informasi yang akurat, handal, tepat waktu, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Nur Heni Safitri (2020) akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diukur dengan 4 indikator yaitu :

- a. Penetapan perencanaan strategik, meliputi penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
- b. Pengukuran kinerja, dalam melaksanakan kegiatan dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrument, dan metode pengumpulan data kinerja.
- c. Pelaporan kinerja, pada akhir periode capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

- d. Pemanfaatan informasi kinerja, tahap terakhir informasi yang termuat dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi.

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Mowday (1982:27), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan

untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi secara aktif. Karena anggota organisasi yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi dalam beraktifitas.

Menurut penelitian Indra Kharisma (2021), menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dengan tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat hubungan antar variabel independen dan dependen.

Menurut Mowday (dalam Greenbreg dan Barron, 1995; Sopiah, 2008) komitmen organisasi diukur dengan lima indikator yaitu :

- a. Karakteristik personal, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.
- b. Karakteristik pekerjaan dan struktur. Pekerjaan meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi social dan suasana kondusif. Struktural meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.

- c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi, merupakan kemauan karyawan dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- d. Keinginan untuk bekerja keras, menggambarkan bahwa karyawan tidak hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha untuk melebihi dari standar minimal pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.
- e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi, merupakan kesetiaan karyawan yang mana berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi dengan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam berorganisasi.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2. 2
Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.	Indra Kharisma, Sri Rahayu, dan Yudi	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Kota Jambi (Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi).	<p>Variabel Independen (X) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan Sasaran Anggaran (X1). - Sistem Pengendalian Intern (X2). - Komitmen Organisasi (X). <p>Variabel Dependen (Y) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akuntabilitas Kinerja (Y). 	<p>Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Jambi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada instansi Pemerintah Kota Jambi, di mana sampel dalam penelitian adalah Kepala OPD, Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dilingkungan instansi pemerintah Kota Jambi yang berjumlah 72 responden. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Pengujian hipotesis</p>

				<p>menggunakan analisis regresi linear berganda dan MRA dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan Kejelasan Sasaran Anggaran dan Pengendalian Intern berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi dapat memoderasi hubungan antara Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, sedangkan Komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.</p>
2.	Zainab	Pengaruh Perencanaan Anggaran, Laporan Realisasi Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap	Variabel Independen (X) : <ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan Anggaran (X1). - Laporan Realisasi Anggaran (X2). - Evaluasi Anggaran 	Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh perencanaan anggaran, laporan realisasi anggaran, evaluasi anggaran dan kompetensi SDM terhadap akuntabilitas kinerja perangkat desa di kabupaten Gresik.

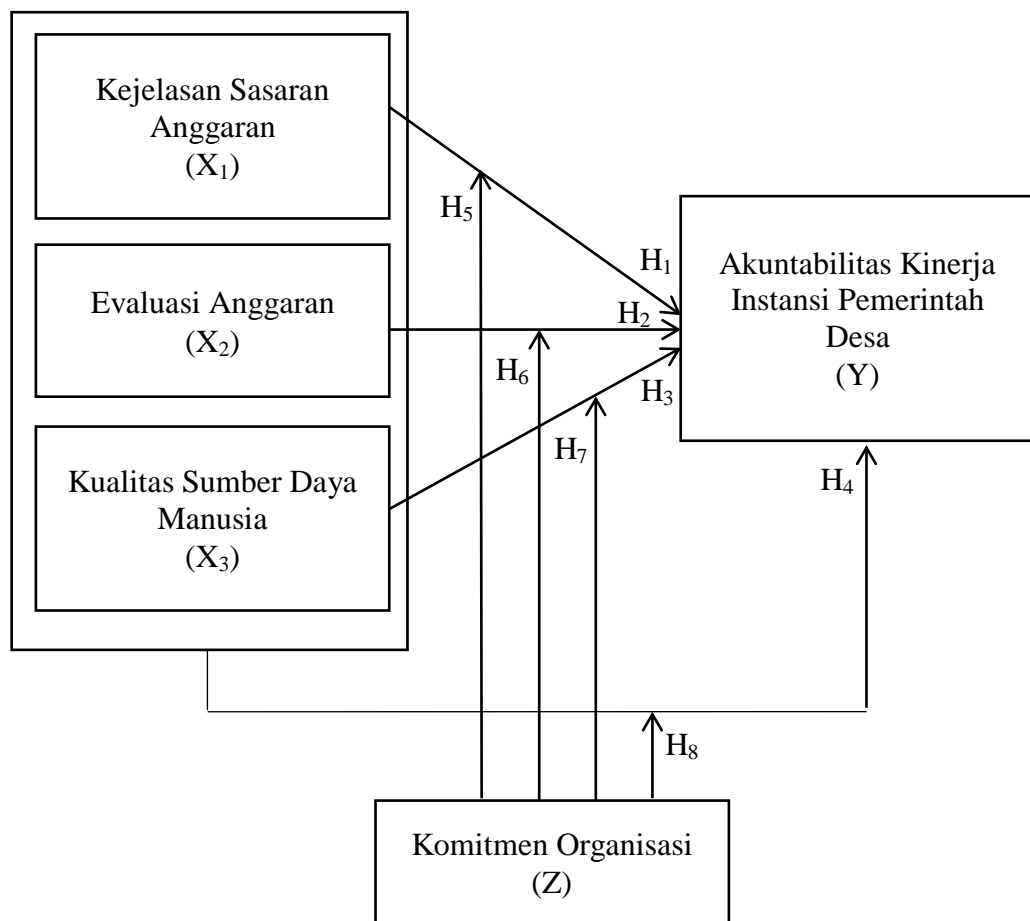
		Akuntabilitas Kinerja Perangkat Desa.	(X3). - Kompetensi Sumber Daya Manusia (X4). Variabel Dependen (Y) : Akuntabilitas Kinerja Perangkat Desa (Y).	Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan sampel 312 pegawai desa yang bekerja minimal 6 bulan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan <i>statistical package for the social sciens</i> (SPSS). Hasil analisis menggunakan Regresi Linier Berganda yang menunjukkan bahwa : 1) perencanaan anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja perangkat desa, 2) laporan realisasi anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja perangkat desa, 3) evaluasi anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja perangkat desa, 4) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja perangkat desa.
3.	Lutfiah Virgita Budiani	Pengaruh Kejelasan Sasaran	Variabel Independen (X) :	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh

		<p>Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan Sasaran Anggaran (X1). - Pengendalian Akuntansi (X2). - Kualitas Sumber Daya Manusia (X3). - Sistem Pelaporan (X4). <p>Variabel Dependen (Y) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akuntabilitas Kinerja (Y). 	<p>kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya dimana akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan bentuk pertanggungjawaban atas aktivitas dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode <i>purposive sampling</i> yang berdasarkan kriteria. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden yang berada di 15 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis</p>
--	--	---	--	--

				<p>regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, pengendalian akuntansi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.</p>
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2020) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.4 Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

Untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai, instansi pemerintah desa harus memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan dengan tepat. Tujuannya adalah untuk mengurangi risiko terjadinya perbedaan antara anggaran yang telah ditetapkan dan realisasinya. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian menurut Lutfiah Virgita Budiani (2021) yang mengemukakan bahwa sasaran anggaran yang jelas dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dengan adanya hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya dengan baik. Peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh antara kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

H₁ : Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

2. Pengaruh Evaluasi Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

Evaluasi anggaran adalah tindakan yang dilakukan untuk menelusuri penyimpangan atas anggaran ke departemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai dasar untuk penilaian akuntabilitas departemen. Mengevaluasi dari setiap kegiatan penganggaran mempunyai efek positif terhadap kemampuan aparat dalam menilai, memanfaatkan dan mengelola anggaran yang diterapkan secara

terencana, terarah dan tersusun, sehingga dalam pengelolaan yang tepat sasaran dan tepat waktu anggaran tidak ada yang terlambat cair dan mudah dimanfaatkan dan digunakan untuk kegiatan pembangunan. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian menurut Zainab (2020) yang mengemukakan bahwa evaluasi anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja perangkat desa.

H₂ : Evaluasi anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

Dalam menghasilkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik dan memadai diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, mulai dari pengetahuan yang memadai, keterampilan, serta pengalaman yang tinggi, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan pemerintah desa. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian Fadilah (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan semakin baik juga.

H₃ : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

4. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

Dari uraian hipotesis diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H₄ : Kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi dalam memoderasi Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh antara kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa dengan diperkuat oleh adanya komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian Nurhabibah (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

H₅ : Komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara kejelasan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi dalam memoderasi Evaluasi Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

Peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh antara evaluasi anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa dengan diperkuat oleh

adanya komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian Lia (2016) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara evaluasi anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

H₆ : Komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi dalam memoderasi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

Peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa dengan diperkuat oleh adanya komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik. Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian Benny (2012) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

H₇ : Komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

8. Pengaruh Komitmen Organisasi dalam memoderasi Kejelasan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa.

Peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh antara kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa dengan diperkuat oleh adanya komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik.

H₈ : Komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh desa yang berada di Kecamatan Rambah Samo.

3.2 Jenis Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan yang dirumuskan, penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 14 desa yang terdapat di wilayah Kecamatan Rambah Samo. Berikut adalah daftar nama desa yang ada di wilayah Kecamatan Rambah Samo:

Tabel 3. 3
Daftar Nama Desa Kecamatan Rambah Samo

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

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2020) *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi yang relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Penelitian ini mengambil 14 poulasi yang dijadikan sebagai sampel dengan responden dalam penelitian ini sebanyak 70 responden yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, kasi keuangan, kasi perencanaan, dan kasi tata usaha dan umum.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menyajikan jenis rancangan penelitian yang bersifat korelasional. Ditinjau dari variabel yang digunakan peneliti menghubungkan variabel dependen yaitu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa dan variabel independen yaitu kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, dan kualitas sumber daya manusia dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa hasil pengisian kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data yaitu dengan cara :

1. Wawancara

Dalam penelitian ini jenis wawancara yang akan digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kerangka berupa pedoman wawancara. Pedoman wawancara hanya berupa garis besar. Menurut Sugiyono (2020) wawancara terstruktur merupakan metode wawancara yang dapat dilakukan oleh peneliti dan sudah menyediakan instrument penelitian berupa daftar pertanyaan tertulis.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan / pernyataan untuk dijawab oleh responden. Pertanyaan / pernyataan tersebut merupakan pertanyaan yang akan menjawab kebutuhan data peneliti.

3.6 Skala Pengukuran

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan bentuk penyebaran kuesioner dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang menggunakan 5 alternatif jawaban. Menurut Sugiyono (2020) skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. 5 (SS = Sangat Setuju), skor 4 (S = Setuju), skor 3 (CS = Cukup Setuju), skor 2 (TS = Tidak Setuju), skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju).

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.7.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2020). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa (Y). Akuntabilitas dalam pemerintah desa melibatkan kemampuan pemerintah desa untuk mempertanggungjawabkan kegiatan yang dilaksanakan dalam kaitannya

dengan masalah pembangunan dan pemerintahan desa. Sehingga akuntabilitas kinerja akan semakin baik jika didukung oleh suatu sistem akuntansi yang menghasilkan informasi yang akurat, handal, tepat waktu, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut penelitian Nur Heni Safitri (2020) akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa dapat diukur dengan empat indikator yaitu :

- a. Penetapan perencanaan strategik
- b. Pengukuran kinerja
- c. Pelaporan kinerja
- d. Pemanfaatan informasi kinerja.

3.7.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas disebut sebagai variabel stimulus. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1)

Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran tersebut. Menurut penelitian Widiya Restu (2017:8), agar pengukuran kejelasan sasaran anggaran efektif ada tujuh indikator yang diperlukan yaitu :

- a. tujuan

- b. Kinerja
- c. Standar
- d. jangka waktu
- e. sasaran prioritas
- f. tingkat kesulitan
- g. koordinasi.

2. Evaluasi Anggaran (X_2)

Mengevaluasi dari setiap kegiatan penganggaran mempunyai efek positif terhadap kemampuan aparat dalam menilai, memanfaatkan dan mengelola anggaran yang diterapkan secara terencana, terarah dan tersusun sesuai dengan kinerja aparat dalam pengelolaan yang tepat sasaran dan tepat waktu, sehingga anggaran tidak ada yang terlambat cair dan mudah dimanfaatkan dan digunakan untuk kegiatan pembangunan. Apabila evaluasi dilakukan secara terencana dengan pengawasan yang terukur, akan berdampak terhadap kinerja dalam pengelolaan anggaran.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Pasal 7 Ayat 1, ada tiga aspek pengukuran yaitu :

- a. Aspek implementasi
- b. Aspek manfaat
- c. Aspek konteks.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_3)

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, berkomitmen tinggi serta bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berfikir, mental dan keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Menurut penelitian Nurwahni (2020) indikator kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan.

4. Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan

kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut penelitian Mowdey (dalam Greenbreg & Baron, 1995; sopiah, 2008) mengelompokkan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- a. Karakteristik Personal
- b. Karakteristik Pekerjaan dan Struktur.
- c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- d. Keinginan untuk bekerja keras
- e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dependen yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa dan variabel dependen yaitu Kejelasan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan variabel moderasi yaitu Komitmen Organisasi adalah kuesioner yang dikembangkan dari peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini. Untuk mengukur variabel ini menggunakan skala *likert* yaitu skor 5 (SS = Sangat Setuju), skor 4 (S = Setuju), skor 3 (CS = Cukup Setuju), skor 2 (TS = Tidak Setuju), skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju).

Tabel 3. 4
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₁) Sumber : (Widya Restu, 2017;8)	a. tujuan b. Kinerja c. Standar d. jangka waktu e. sasaran prioritas f. tingkat kesulitan g. koordinasi.	Skala Interval(1-5)
Evaluasi Anggaran (X ₂) Sumber: (PMK Nomor 214/PMK.02/2017)	a. Aspek implementasi b. Aspek manfaat c. Aspek konteks.	Skala Interval(1-5)
Kualitas Sumber Daya Manusia(X ₃) Sumber: Nurwahni (2020)	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Kemampuan.	Skala Interval(1-5)
Komitmen Organisasi (X ₃) Sumber: Mowdey (dalam Greenbreg & Baron, 1995; sopiah, 2008)	a. Karakteristik Personal b. Karakteristik Pekerjaan dan Struktur. c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi d. Keinginan untuk bekerja keras e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi	Skala Interval (1-5)
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa (Y) Sumber: Nur Heni Safitri (2020)	a. Penetapan Perencanaan Strategik b. Pengukuran kinerja c. Pelaporan kinerja d. Pemanfaatan informasi kinerja.	Skala Interval (1-5)

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2020). Analisis data yang digunakan adalah Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda (Uji t Dan Uji f), Uji Moderated Regression Analysis (MRA) dan Uji Koefisien Determinasi. Semua pengujian pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 20.

3.8.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Adapun uji persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.8.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai koefisien *Cronbach Alpha* instrument masing-masing variabel. Menurut Ghazali (2018) Instrument dikatakan reliable bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov test* yang ditentukan berdasarkan taraf signifikansi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah :

- a. Jika Sig (signifikan) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Jika Sig (signifikan) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan

VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan dasar pengambilan keputusan yang di pakai yaitu :

- a. Jika *tolerance* $> 0,10$, dan nilai *VIF* < 10 , dengan demikian tidak terjadi multikolonieritas.
- b. Jika *tolerance* $< 0,10$, dan nilai *VIF* > 10 , dengan demikian terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat melihat pola gambar *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Apabila ada plot tertentu, berupa titik-titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar, menyempit) maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila ada plot yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018) regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dengan bantuan *software SPSS (Statistical Package For Social Science)*. Untuk menguji hipotesis tersebut, maka rumus persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y : \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y : Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi

X_1 : Kejelasan Sasaran Anggaran

X_2 : Evaluasi Anggaran

X_3 : Kualitas Sumber Daya Manusia

e : Standar error

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t menurut Ghozali (2018:98) dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Salah satu cara untuk melakukan uji t (parsial) adalah dengan membandingkan nilai statistik t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan rumus t_{tabel} yaitu Degree Of Freedom (df) = n-k-1 dimana n adalah jumlah observasi atau data responden dan k adalah jumlah variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria :

- a. Jika nilai signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Jika nilai signifikan > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F menurut Ghazali (2018), digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan syarat pengambilan keputusan jika $p \text{ value} < (\alpha) = 0,05$, berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95 %. Kemudian dengan melihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan rumus F_{tabel} yaitu $df_1 = k$ yang disimbolkan sebagai pembilang (N_1) dan $df_2 = n - k - 1$ yang disimbolkan sebagai penyebut (N_2), dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah observasi atau sampel pembentuk regresi.

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R*²)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan / *Adjusted* (R^2) berarti koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Dengan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan maka nilai koefisien determinasi yang disesuaikan itu dapat naik atau turun oleh

adanya penambahan variabel baru dalam model. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan sama sekali oleh X, dan satu (1) artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variabel X.

2. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Menurut Ghozali (2018:227) *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan teknis analisis data yang digunakan untuk mempertahankan dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5 X_1 Z + \beta_6 X_2 Z + \beta_7 X_3 Z + e \quad (2)$$

Y : Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Desa

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi

X_1 : Kejelasan Sasaran Anggaran

X_2 : Evaluasi Anggaran

X_3 : Kualitas Sumber Daya Manusia

Z : Variabel Moderator (Komitmen Organisasi)

$X_1 Z, X_2 Z, X_3 Z$: Interaksi antara kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, kualitas sumber daya manusia dengan komitmen organisasi

e : Standar eror