

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI APARATUR DESA, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DESA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KAB. GOWA

(Kecamatan Bontomarannu dan Pattallassang)

THE INFLUENCE OF VILLAGE EMPLOYEE COMPETENCY, BUDGET TARGET CLARITY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON FINANCIAL PERFORMANCE OF VILLAGE GOVERNMENTS WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A MODERATION VARIABLES IN KAB. GOWA
(Bontomarannu and Pattallassang Districts)

**NUR RAHMA AS
A062181020**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI APARATUR DESA, KEJELASAN
SASARAN ANGGARAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DESA
DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI DI KAB. GOWA**

(Kecamatan Bontomarannu dan Pattallassang)

***THE INFLUENCE OF VILLAGE EMPLOYEE COMPETENCY,
BUDGET TARGET CLARITY, AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON FINANCIAL PERFORMANCE OF
VILLAGE GOVERNMENTS WITH ORGANIZATIONAL
CULTURE AS A MODERATION VARIABLES IN KAB. GOWA
(Bontomarannu and Pattallassang Districts)***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar magister
disusun dan diajukan oleh

**NUR RAHMA AS
A062181020**



kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI APARATUR DESA, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DESA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KAB. GOWA

(Kecamatan Bontomarannu dan Pattallassang)

Disusun dan diajukan oleh

NUR RAHMA AS

A062181020

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian studi Program Magister Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 22 Juni 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

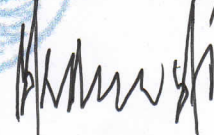
Pembimbing Utama



Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA.

NIP 196406091992031003

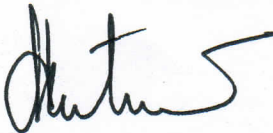
Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Mediaty, SE., Ak., M.Si., CA.

NIP 196509251990022001

Ketua Program Studi
Magister Sains Akuntansi



Dr. R.A. Damayanti, S.E., Ak., M.Soc.Sc., CA

NIP 196703191992032003

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM

NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Rahma AS
NIM : A062181020
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya yang berjudul

PENGARUH KOMPETENSI APARATUR DESA, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DESA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KAB. GOWA (Kecamatan Bontomarannu dan Pattallassang)

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Februari 2021
Yang membuat pernyataan


NUR RAHMA AS

PRAKATA

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللهُ بِسْمِ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelas Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA dan Ibu Prof. Dr. Mediaty, SE.,Ak.,M.Si.,CA. sebagai tim penasihat atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Bapak/Ibu di kantor pemerintah desa atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dikantor beliau. Hal yang sama juga peneliti sampaikan kepada seluruh staf yang bekerja pada kantor pemerintah desa yang telah memberi andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Ucapan terima kasih kepada ayah Muh. Arsyad S.Pd. dan ibu Nur Liah S,Pd. beserta saudara-saudara dan sahabat-sahabat peneliti atas bantuan, nasihat dan motivas yang diberikan selama penelitian tesis ini. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Makassar, Januari 2021

Nur Rahma AS

ABSTRAK

NUR RAHMA AS. Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi di Kab. Gowa Kecamatan Bontomarannu dan Pattallassang (dibimbing oleh Arifuddin dan Mediaty).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi aparatur desa, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi di kab. gowa (kecamatan bontomarannu dan pattallassang).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah kepala desa dan seluruh staf desa pada kantor pemerintah desa. Penentuan sampel memakai teknik purposive sampling dengan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 178 staf desa. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan moderated regression analysis (MRA).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi aparatur desa, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah desa. (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi kompetensi aparatur desa, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa.

Kata kunci: Kompetensi Aparatur Desa, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, Kinerja Keuangan Pemerintah Desa, Budaya Organisasi

ABSTRACT

NUR RAHMA AS. *The Influence of Village Apparatus Competence, Clarity of Budget Targets, and Organizational Commitment on Village Government Financial Performance with Organizational Culture as Moderation Variables in Kab. Gowa, Bontomarannu and Pattallassang Districts (supervised by Arifuddin and Mediaty).*

This study aims to examine and analyze the influence of village apparatus competence, clarity of budget targets, and organizational commitment to the financial performance of village government with organizational culture as a moderating variable in the district. gowa (bontomarannu and pattallassang districts).

The research used the quantitative approach. The research object is the village head and all village staff at the village government office. Determination of the sample using purposive sampling technique with the population in this study as many as 178 village staff. Data collection using a questionnaire with data analysis using moderated regression analysis (MRA).

The results showed that: (1) the competence of village officials, clarity of budget targets and organizational commitment had a positive and significant effect on the financial performance of the village government. (2) organizational culture has a positive and significant effect in moderating the competence of village officials, clarity of budget targets and organizational commitment to village government financial performance.

Keywords: *Village Apparatus competence, Clarity Of Budget Targets, Organizational Commitment, Village Government Financial Performance, Organizational Culture*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Kegunaan Penelitian.....	16
1.4.1 KegunaanTeoretis	13
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	17
1.5 Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	19
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>).....	19
2.1.2 Desa	20
2.1.3 Kompetensi Aparatur.....	22
2.1.4 Kejelasan Sasaran Anggaran.....	23
2.1.5 Komitmen Organisasi.....	26
2.1.6 Kinerja Keuangan Pemerintah Desa	28
2.1.7 Budaya Organisasi.....	30
2.2 Tinjauan Empiris.....	33
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	39
3.1 Kerangka Pemikiran	39
3.2 Pengembangan Hipotesis.....	44
3.2.1 Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	44
3.2.2 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	46
3.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	47
3.2.4 Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	48
3.2.5 Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	50

3.2.6	Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa	52
3.2.7	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	46
3.2.8	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	47
3.2.9	Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	48
3.2.10	Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	50
3.2.11	Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa	52
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1	Rancangan Penelitian	55
4.2	Waktu dan Lokasi Penelitian	55
4.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	55
4.4	Jenis dan Sumber Data	56
4.5	Metode Pengumpulan Data	57
4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	57
4.7	Instrumen Penelitian.....	61
4.8	Teknik Analisis Data.....	61
4.8.1	Uji Validitas	61
4.8.2	Uji Reliabilitas	62
4.9	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.9.1	Uji Multikolinieritas	63
4.9.2	Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.10	Metode Analisis Data	64
4.11	Pengujian Hipotesis.....	65
BAB V HASIL PENELITIAN		
5.1	Deskripsi Data.....	68
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	76
5.3	Uji Asumsi Klasik	81
5.4	Analisis Regresi Data Penelitian	83
5.5	Pengujian Hipotesis	90
BAB VI PEMBAHASAN		
6.1	Kompetensi Aparatur Desa Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	15
6.2	Kejelasan Sasaran Anggaran Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa	97
6.3	Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa	99
6.4	Budaya Organisasi Memperkuat dalam Memoderasi Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	101
6.5	Budaya Organisasi Memperkuat dalam Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap	

	Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	102
6.6	Budaya Organisasi Memperkuat Dalam Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa.....	104
BAB VII PENUTUP		
	7.1 Kesimpulan	106
	7.2 Implikasi	108
	7.3 Keterbatasan Penelitian	109
	7.4 Saran	109
	DAFTAR PUSTAKA.....	110
	LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.2 Tinjauan Empiris.....	33
4.1 Definisi Operasional	60
5.1 Tingkat Pengambilan Kuesioner	68
5.2 Karakteristik Responden Penelitian	69
5.4 Deskripsi Kompetensi Aparatur	71
5.5 Deskripsi Kejelasan Sasaran Anggaran.....	72
5.6 Deskripsi Komitmen Organisasi.....	73
5.7 Deskripsi Kinerja Keuangan Pemerintah Desa	74
5.8 Deskripsi Budaya Organisasi.....	75
5.9 Rekapitulasi Pengujian Validitas.....	78
5.10 Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas	81
5.11 Hasil Uji Normalitas Kormogrov Smirnov	82
5.12 Hasil Uji Asumsi Multikolonieralitas.....	82
5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
5.14 Uji Summary.....	84
5.15 Uji Anova.....	84
5.16 Hasil Analisis Regresi Moderasi (X1Z)	87
5.17 Uji Summary	87
5.18 Uji Anova	87
6.1 Ringkasan Hasil Penelitian.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Berpikir	42
3.2 Gambar Konseptual.....	44
5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	117
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	130
3. Uji Asumsi Klasik	159

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa merupakan hierarki terendah pemerintahan dari negara kesatuan republik indonesia. Terminologi desa, berasal dari bahasa sanskerta yaitu deshi yang berarti “tanah kelahiran”. Dalam undang-undang republik indonesia nomor 6 tahun 2014 tentang desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah dan berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik indonesia pasal 1 ayat (1) undang-undang nomor 6 tahun 2014. Desa berhak untuk mengatur dan mengurus pemerintahannya sendiri untuk memajukan perekonomian desa, membangun desanya masing–masing dan meningkatkan taraf hidup masyarakatnya. Sedangkan pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik indonesia pasal 1 ayat (2) undang-undang nomor 6 tahun 2014. Menurut Medianti (2018) pemerintah desa bertanggungjawabkan kegiatan yang dilaksanakan dalam kaitannya dengan masalah pembangunan dan pemerintahan desa. Pertanggungjawaban yang di maksud adalah masalah finansial yang terdapat dalam anggaran pendapatan belanja desa dengan dana desa sebagai salah satu komponen di dalamnya.

Berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa. Menjelaskan bahwa desa diberikan kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri, termasuk pengelolaan keuangannya, serta

melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa. maka sebagai tindak lanjut dari implementasi undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa ini, pemerintah melalui APBN (anggaran pendapatan dan belanja negara) telah mengalokasikan dana desa. Dengan adanya dana desa yang di terima desa dari pemerintah pusat mulai tahun 2015, maka penerimaan desa mengalami peningkatan yang cukup besar, sehingga desa di tuntut untuk lebih akuntabel dalam mengelola keuangannya.

Menurut kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi RI (2018) pemerintah telah mengalokasikan anggaran dana desa dengan nilai yang cukup fantastis untuk sebuah program/kebijakan yang baru. Berdasarkan data pada kementerian keuangan RI (nota keuangan), jumlah dana desa yang telah di anggarkan oleh pemerintah adalah sebesar Rp 72,0 triliun. Pada tahun 2015, dana desa di anggarkan sebesar Rp 20,7 triliun, dengan rata-rata setiap desa mendapatkan alokasi sebesar Rp 280 juta. Pada tahun 2016, dana desa meningkat menjadi Rp 46,98 triliun dengan rata-rata setiap desa sebesar Rp 628 juta, di tahun 2017 kembali meningkat menjadi Rp 60 triliun dengan rata-rata setiap desa sebesar Rp 800 juta, tahun 2018 sebesar Rp 60 triliun, di tahun 2019 sebesar 70,0 triliun dengan rata-rata setiap desa sebesar 826,77 triliun dan tahun 2020 mengalokasi dana desa sebesar Rp 72 triliun atau naik Rp 2 triliun dari alokasi tahun lalu sebesar Rp 70 triliun. Sejak di alokasikan pada 2015, alokasi dana desa terus meningkat setiap tahunnya. Selain dana desa tersebut sesuai, undang-undang nomor 6 tahun 2014 pasal 72, desa juga mengelola keuangan yang berasal dari pendapatan asli desa dan pendapatan transfer lainnya berupa alokasi dana desa, bagian dari hasil pajak, retribusi kabupaten/kota dan bantuan keuangan dari APBD provinsi/kabupaten/kota (<https://kemendes.go.id/>)

Pengertian dari keuangan desa sendiri adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan

barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa. Tujuan dari keuangan desa sendiri adalah berfokus pada pembangunan yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat desa tersebut. Penilaian kinerja keuangan sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang baik. Dalam pelaporan keuangan pemerintah daerah, baik pihak eksekutif maupun legislatif sama-sama berkepentingan untuk memastikan bahwa pelaporan keuangan pemerintah daerah telah memberikan penjelasan yang memadai mengenai kepatuhan terhadap aturan, informasi kinerja, informasi kondisi keuangan, serta informasi perencanaan dan penganggaran (Novia *et al.*, 2015)

Kinerja adalah suatu pencapaian terkait apa yang direncanakan, baik secara pribadi ataupun oleh organisasi (Putri Kemala Dewi Lubis 2017). Kinerja keuangan suatu desa dapat diketahui melalui analisis atau pengkajian menyeluruh terhadap keuangan suatu desa dengan tujuan mengetahui kinerja keuangan pemerintah desa dalam mengendalikan keuangan desanya baik atau tidak. Kinerja keuangan desa adalah gambaran tingkat pencapaian hasil kerja dalam pelaksanaan hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang dan segala sesuatu berupa uang dan barang dalam satu periode anggaran. Mardiasmo (2002) mengungkapkan pengukuran kinerja keuangan pemerintah daerah dilakukan untuk memenuhi 3 tujuan yaitu: memperbaiki kinerja pemerintah, membantu mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan, serta mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Kinerja pengelolaan keuangan yang buruk yang ditandai dengan pencatatan dan pelaporan yang tidak konsisten dan sesuai standar dapat membuat proses evaluasi penggunaan dana menjadi sulit dilakukan (Munti dan Fahlevi, 2017).

Sebagai salah satu entitas publik, dana desa merupakan salah satu sumber pendapatan bagi desa yang digunakan untuk membiayai berbagai belanja desa berupa belanja penyelenggaraan pemerintah desa, belanja pembangunan desa, belanja pembinaan masyarakat, dan belanja pemberdayaan masyarakat. Usaha pemerintah daerah dalam menggali sumber dana yang berasal dari potensi daerah yang dimiliki serta kemampuan mengelola dan memanfaatkan sumber dana akhirnya tercermin dalam anggaran pendapatan dan belanja desa (APBDesa). Pengelolaan dana desa yang efisien dan efektif diharapkan akan meningkatkan kinerja keuangan desa yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. dalam penelitian ini, yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah desa yaitu kompetensi aparatur desa, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi serta budaya organisasi sebagai moderasi dalam pemerintahan desa.

Budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa. hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa. Budaya organisasi diyakini adalah faktor yang menentukan kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi-misi, tujuan serta nilai yang dianut semua anggota organisasi dari karyawan pada level terendah sampai pemimpin (Widasari dan Dwija Putri, 2018).

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Fandy Tjiptono (2004), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang

mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya. Sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik di miliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi sehingga menghasilkan budaya yang produktif (Sopiah, 2008).

Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. (Hsi Chi *et al.*, 2012). Mengemukakan budaya organisasi berpengaruh kuat pada perilaku karyawan, budaya dapat merangsang perilaku produktif yang berkontribusi untuk meningkatkan komitmen organisasi. Hashmi dan Naqvi (2012) mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan memainkan peranan yang amat penting ketika karyawan merasa bahwa mereka berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka, maka akan timbul perasaan puas yang akan mengarah pada tingginya kompetensi aparatur, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi. Budaya organisasi, sesuatu hal yang perlu diperhatikan, karena merupakan salah satu perencanaan strategi yang perlu ditingkatkan lagi.

Penelitian mengenai budaya organisasi sebagai variabel moderasi seperti hasil penelitian Khairul Badri (2016) dengan judul pengaruh partisipasi anggaran, peran kuasa pengguna anggaran, kejelasan sasaran anggaran di moderasi oleh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Yang mengindikasikan bahwa kejelasan sasaran anggaran yang di moderasi oleh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan aparatur pemerintah daerah.

Begitu besar dana yang diterima oleh desa, tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar pula. Pemerintah desa diharapkan untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahannya dan berbagai sumber daya alam yang dimiliki, termasuk di dalamnya pengelolaan keuangan dan kekayaan milik desa. Oleh karena itu, pentingnya kompetensi aparatur daerah/desa yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan. Terbatasnya pegawai yang berlatar belakang pendidikan bidang akuntansi menjadikan kurangnya pemahaman/penguasaan aparatur satuan kerja perangkat daerah dalam mengelola keuangan daerah dengan baik dan benar.

Menurut Masruhin dan Kaukab (2019) dalam Rudana (2005) kompetensi merujuk pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*) dan kemampuan (*abilities*), yang dapat di demonstrasikan yang di lakukan dengan standar tertentu. Dalam penelitian Dewi *et al* (2016) menyatakan bahwa perencanaan keuangan, kompetensi aparatur, dengan pemahaman akuntansi yang kurang menyebabkan pengelolaan keuangan tidak profesional sehingga berpotensi terjadi kinerja keuangan pemerintahan desa buruk. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi aparatur harus bersinergi supaya dapat melakukan peningkatan kinerja keuangan pemerintahan desa.

Goal setting theory oleh Locke (1968) dijelaskan bahwa tujuan dari individu yang disadari merupakan faktor utama yang menentukan perilaku dan perilaku tersebut akan terus berjalan sampai perilaku tersebut mencapai kinerja tingkat tertinggi. Jadi individu yang memiliki kompetensi merupakan individu yang telah mengetahui tujuannya sehingga terus konsisten dalam berprestasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Komang *et al.* (2016) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan desa. Apriyana (2020) juga menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah desa.

Kejelasan sasaran anggaran merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan pada pemerintah. Kejelasan sasaran anggaran menggambarkan lingkup anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, dan dimengerti oleh pihak yang bertanggungjawab terhadap pencapaiannya (Nurul Fathia, 2017). Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kenis (1979) dalam Bangun (2009) bahwa kejelasan sasaran anggaran adalah merupakan sejauh mana tujuan anggaran di tetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran dapat di mengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian anggaran tersebut. Adanya sasaran yang jelas maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya.

Ketidaktejelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja (Putra 2013). Oleh karena itu kejelasan sasaran anggaran harus dinyatakan secara jelas, spesifik dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya, penetapan tujuan spesifik akan lebih produktif dari pada tidak menetapkan tujuan spesifik. Hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi pencapaian tujuan yang dikehendaki sehingga dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja dan menjadi suatu hal yang sangat relevan dan penting di lingkup pemerintahan karena dampaknya terhadap kinerja pemerintah.

Hasil penelitian Shuha (2018) menunjukkan bahwa terdapat persoalan pada pelaporan yang kadang terlambat, keterlambatan itu mengakibatkan pencairan dana desa terkendala. Fenomena penganggaran desa menjadi salah satu penyebab tertundanya pencairan dana desa yang selanjutnya berimbas pada kinerja keuangan pemerintah desa. penyaluran dana desa belum berjalan sesuai dengan rencana. Akibatnya keterlambatan pencairan dana desa. Dana desa

tahap III yang seharusnya disalurkan pada bulan juni baru disalurkan pada bulan juli dan masih banyak masyarakat di desa yang seharusnya mendapatkan bantuan malah tidak mendapatkan bantuan tersebut dan sebaliknya ada masyarakat yang seharusnya tidak mendapatkan bantuan malah mendapatkan bantuan seperti sembako atau bantuan secara materi.

Sedangkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa dalam pengelolaan keuangan desa Rozanti (2017), menunjukkan bahwa orientasi pengembangan sumber daya manusia khususnya aparatur negara masih terbatas pada aparatur di lingkungan pemerintah daerah/desa kabupaten gowa belum menyentuh sampai aparatur desa. padahal lahirnya undang-undang desa telah memberikan legitimasi pelaksanaan otonomi desa, pengelola kegiatannya adalah para aparatur desa. Fakta lain yang tidak dapat dipungkiri bahwa dalam implementasi penyelenggaraan otonomi desa terdapat berbagai permasalahan yang langsung maupun tidak langsung menghambat pelaksanaan urusan-urusan pemerintah tersebut. Salah satu penyebabnya adalah kapasitas penyelenggara pemerintah di desa masih rendah. Selain itu juga belum optimalnya aspek kelembagaan sumber daya manusia maupun manajemen pemerintahan desa.

Dengan adanya profesionalisme pemerintahan desa dalam pengelolaan keuangan desa, maka sangat diharapkan tujuan ekonomi dan sosial pemerintahan desa dapat tercapai. Oleh karena itu, peran serta pihak-pihak diluar pemerintahan desa dan badan permusyawaratan desa (BPD) seperti toko desa, toko agama, kaum petani, pengusaha desa, serta perwakilan masyarakat lainnya harus bersinergi dan dilibatkan dalam pengelolaan keuangan desa.

Dalam *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968), mengatakan bahwa semakin banyak tingkat partisipasi seseorang dalam sasaran anggaran maka akan banyak ide atau pemikiran yang akan diperoleh sehingga seseorang yang ikut berpartisipasi akan merasa penting dan juga akan bertanggung jawab

dengan apa yang dikerjakan sehingga akan meningkatkan kinerjanya (Eko Hariyanto 2006). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajar Nugroho (2012) telah banyak diteliti menyimpulkan bahwa jelasnya sasaran dari anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah desa. Selain itu, Herawaty (2011) juga menemukan hal yang sama yaitu kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan instansi pemerintah di kota Jambi.

Kejelasan sasaran anggaran merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perencanaan anggaran. Sasaran anggaran akan mempermudah kinerja para anggota organisasi dalam tanggungjawabnya melaksanakan tugasnya apakah mengalami keberhasilan atau kegagalan dan mencapai tujuan. Sasaran anggaran juga membantu para anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dan mendorong tercapainya tingkat kinerja yang lebih baik. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan dapat menimbulkan kebingungan tidak tenang dan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, sehingga hal ini sangat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi yang dapat menimbulkan kinerja yang buruk dan sulit tercapainya tujuan.

Komitmen aparatur desa dapat terwujud apabila individu dalam organisasi pemerintahan desa menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi pemerintahan desa merupakan hasil kerja semua aparatur fungsional anggota organisasi yang bersifat kolektif. Masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan kejelasan sasaran anggaran dan kinerja keuangan pemerintah merupakan masalah yang banyak diperdebatkan.

Komitmen aparatur merupakan suatu sikap ataupun kesiapan setiap individu yang berada di dalam sebuah organisasi/instansi pemerintahan dan tertarik dengan budaya, tujuan, dan sasaran organisasi, di mana individu tersebut tetap

ingin berada. Dengan kata lain bahwa bisa bertahan di organisasi/instansi pemerintahan demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi sebagai keadaan di mana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008)

Dalam *goal setting theory* oleh Locke (1968) menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Seseorang yang mampu memahami tujuan organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Suatu komitmen diperlukan untuk menilai prestasi dari organisasi yang dipimpinnya. Jadi individu yang memiliki komitmen merupakan individu yang telah mengetahui tujuannya sehingga terus konsisten dalam berprestasi untuk meningkatkan kerjanya.

Berkaitan dengan komitmen organisasi menurut Ghazali (2006) dalam Suryana (2013), konsep komitmen organisasional didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan (*attachment*) terhadap organisasi. Secara historis komitmen organisasional merupakan perspektif yang keperilakuan di mana komitmen diartikan sebagai perilaku konsisten dengan aktivitas. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) setiap tahunnya mendapat penilaian berupa opini dari badan pengawas keuangan (BPK). Ketika badan pengawas keuangan memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) terhadap laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD), artinya dapat dikatakan bahwa laporan keuangan suatu entitas pemerintah daerah tersebut disajikan dan diungkapkan secara wajar dan berkualitas. Terdapat empat opini yang diberikan pemeriksa yaitu: opini wajar tanpa pengecualian (WTP), opini wajar dengan

pengecualian (WDP), opini tidak wajar (TP), dan pernyataan menolak memberi opini atau tidak memberi pendapat (TMP) (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 59 Tahun, 2007).

Dalam rangka memenuhi amanat undang-undang dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan di bidang keuangan negara. Sesuai dengan undang-undang nomor 15 tahun 2004 dan undang-undang Nomor 15 Tahun 2006 , BPK perwakilan provinsi sulawesi selatan telah melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah daerah tahun anggaran 2019. Kepala perwakilan BPK provinsi sulawesi selatan, Wahyu Priyono (2019) menyerahkan hasil pemeriksaan (LHP) atas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) tahun anggaran 2019 kepada para pimpinan DPRD dan para kepala daerah. Pemeriksaan ditujukan untuk memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan pemerintah daerah tahun anggaran 2019, dengan memperhatikan kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan (SAP), kecukupan informasi laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian internal. LHP atas LKPD TA 2019 terdiri dari tiga laporan utama, yaitu LHP atas LKPD TA 2019, LHP atas sistem pengendalian internal (SPI), dan LHP atas Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

BPK memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) atas laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten gowa dalam pelaksanaan dana desa pada tahun 2019. Kabupaten gowa dalam kinerja keuangan pemerintah desanya mendapat predikat wajar tanpa pengecualian (WTP) tahun 2019 hal ini ditunjukkan bahwa ada beberapa peran kota dan kabupaten yang sudah memiliki sumber daya manusia yang layak dan pengetahuan yang cukup di bidang pengelolaan keuangannya dan sudah sesuai standar akuntansi pemerintahan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja keuangan pemerintah daerah kabupaten

gowa mengalami peningkatan yang sangat baik dan tetap konsisten dengan adanya komitmen dan budaya organisasi pemerintah. (<https://sulsel.bpk.go.id>)

Selain itu, komitmen organisasi juga dibutuhkan dalam kinerja keuangan desa untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen ditandai dengan adanya keyakinan yang kuat terhadap tujuan organisasi, mempunyai kemauan untuk selalu ada di organisasi dan bersiap untuk menambah kinerja agar sasaran organisasi tercapai. Komitmen organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa, sehingga akan mendorong keberhasilan kinerja keuangan pemerintah desa dan semakin baik komitmen seseorang aparatur desa maka semakin baik pula kinerjanya dalam mengelola keuangan pemerintah desa. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh C. K. Dewi *et al.*, (2019) komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan dana desa di kecamatan momunu.

Pada tahun 2018 pemerintah kabupaten gowa menyalurkan alokasi dana desa sebesar Rp 124.634.770 Sedangkan pada tahun anggaran 2019 pemerintah kabupaten gowa menyalurkan alokasi dana desa sebesar Rp 147.622.452 yang di tujukan kepada 121 desa/kelurahan sekabupaten gowa. di mana pada tahun anggaran 2019 ini meningkat dari tahun sebelumnya. Penetapan nilai anggaran pada tahun 2019 telah merujuk undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa dan peraturan daerah (perda) kabupaten gowa nomor 10 tahun 2014 tentang anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) kabupaten gowa agar dapat meningkatkan profesionalisme kerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (<http://www.djpk.kemenkeu>).

Beberapa permasalahan yang terjadi di pemerintahan desa kabupaten gowa khususnya di kecamatan bontomarannu dan pattallassang antara lain, secara umum pengelola tingkat desa belum menyelenggarakan administrasi keuangan desa yang baik dan benar, keterlambatan dalam perencanaan anggaran,

kurangnya keterbukaan pemerintah desa dengan masyarakat terhadap dana desa dan keterlambatan penyampaian laporan yang menghasilkan tertundanya kegiatan-kegiatan desa seperti keterlambatan pengadaan bantuan dana desa ke masyarakat yang tidak sesuai dengan jadwal yang dikeluarkan sebelumnya yang seharusnya dana desa cair pada bulan juni, malah di undur pada bulan juli. Kendati demikian, meskipun adanya keterlambatan dan kurang transparansi pihak desa terhadap masyarakat namun tetap menyalurkan atau melaksanakan tanggung jawab dana desa dengan baik kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan Azmi et al.,(2014) adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, Benediktus Oksanda (2015), Khairul Badri (2016) dengan adanya budaya organisasi yang memberikan identitas bagi organisasi, maka akan dapat memberikan dorongan kepada individu untuk tetap menjalankan tanggungjawabnya dan memiliki kompetensi yang konsisten dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan tentunya juga akan meningkatkan kinerja organisasi.

Anggaran adalah suatu bentuk rencana yang disajikan secara kuantitatif dalam satuan uang dan memiliki jangka waktu satu tahun. Salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam suatu penganggaran yaitu kejelasan sasaran anggaran. Kejelasan sasaran anggaran berdampak pada pemaksimalan penggunaan anggaran, sehingga aparat desa akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Selain itu, dana desa rentang disalah gunakan karena lemahnya pengawasan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa, kurangnya kesiapan desa dalam mengelola anggaran yang besar dan kurangnya transparansi kinerja pengelolaan dana desa (Arsyad, 2019).

Banyaknya kasus penyalagunaan dana desa mengisyaratkan bahwa terjadi penyimpangan dalam kinerja pengelolaan dana desa. Kasus yang melibatkan kepala desa sangat bertentangan dengan pasal 26 ayat (4) undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa yang akuntabel, transparan, professional, efektif, efisien, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dengan demikian penulis menduga dengan permasalahan terhadap keuangan pemerintah desa di kabupaten gowa khususnya di kecamatan bontomarannu dan pattallassang diakibatkan oleh beberapa faktor antara lain kompetensi aparatur desa, pengelolaan dana desa yang belum memadai, perencanaan anggaran yang tidak akurat, dan lemahnya komitmen organisasi pemerintah desa serta didukung dengan budaya organisasi.

Penelitian ini dilakukan di kecamatan bontomarannu dan kecamatan pattallassang, kabupaten gowa dengan memfokuskan pada penerapan prinsip kompetensi aparatur desa, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa yang di lakukan oleh tim pelaksanaan yang di bentuk masing-masing desa. Pemerintah desa di yakini lebih mampu melihat prioritas kebutuhan masyarakat di bandingkan pemerintah kabupaten yang secara nyata memiliki ruang lingkup permasalahan lebih luas dan rumit. Untuk itu, pembangunan pedesaan yang di laksanakan harus sesuai dengan masalah yang di hadapi, potensi yang di miliki, dan prioritas pembangunan pedesaan yang telah di tetapkan.

Berbeda dengan penelitian terdahulu, di mana penelitian ini merujuk dari penelitian yang dilakukan oleh Vetty (2015) yang meneliti tentang pengaruh pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan (studi pada skpd kota dumai). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompetensi sumber daya

manusia, komitmen organisasi dan budaya organisasi. sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kejelasan sasaran anggaran sebagai variabel independen dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi alasan dipilihnya variabel tersebut karena melihat kinerja anggota organisasi sebagian besar masih kurang optimal, mereka membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk mendukung perencanaan strategi yang mendorong kinerja anggota organisasi yang lebih baik, lebih inovasi, dan lebih fokus dan tercapainya keberhasilan tujuan.

Penelitian Vetty (2015) yang di jadikan sebagai tinjauan empiris dalam penelitian ini menunjukkan hasil variabel pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan pemerintah desa, sedangkan variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan pemerintah desa. Pemilihan kejelasan sasaran anggaran sebagai variabel independen dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi maka kinerja keuangan pemerintah desa di harapkan dapat menjadi lebih efektif dan lebih merasakan tanggung jawab setiap pegawai atau aparatur pemerintah daerah/desa. Dengan melihat permasalahan yang diungkapkan diatas, maka penegakkan unsur-unsur tata kelola pemerintahan desa yang terdiri atas tranparansi dan partisipasi, akan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja keuangan pemerintah desa melalui terciptanya kompetensi aparatur, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi yang handal dan dapat dipertanggung jawabkan serta dengan adanya dana desa yang begitu besar setiap tahunnya.

Penelitian Karyadi (2019) dengan judul pengaruh sistem pengendalian intern, pemanfaatan teknologi informasi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas keuangan desa (studi di kecamatan aikmel dan

kecamatan lenek) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern, pemanfaatan teknologi informasi, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas keuangan desa.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan beberapa rujukan penelitian terdahulu, maka penelitian yang akan di lakukan dengan **judul** “Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi di Kecamatan Bontomarannu dan Pattallassang di Kabupaten Gowa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di susun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di kecamatan bontomarannu dan pattallassang ?
2. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di kecamatan bontomarannu dan pattallassang?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di kecamatan bontomarannu dan pattallassang?
4. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa dengan kinerja keuangan pemerintah desa?
5. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja keuangan pemerintah desa?
6. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja keuangan pemerintah desa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di kecamatan bontomarannu dan pattallassang.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di kecamatan bontomarannu dan pattallassang.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah desa di kecamatan bontomarannu dan pattallassang.
4. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa dengan kinerja keuangan pemerintah desa
5. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja keuangan pemerintah desa
6. Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi memoderasi pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja keuangan pemerintah desa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, praktis dan kebijakan terutama bagi akademisi dan lembaga yang terkait.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan kompetensi aparatur pengelolaan dana desa, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi pemerintah desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Di harapkan agar dapat memberikan masukan dalam rangka pengembangan kompetensi aparat pengelolaan dana desa, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi pemerintah desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di maksudkan agar informasi dapat di sampaikan dengan urutan logika dan berdasarkan aturan. Dalam penyusunan tesis, sistematika penulisan yang di gunakan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan. Pendahuluan menguraikan latar belakang yang menjelaskan fenomena dan alasan sehingga penelitian ini dilakukan. Kemudian berdasarkan latar belakang tersebut, masalah dan tujuan penelitian di uraikan. Setelah itu kegunaan penelitian juga di cantumkan sesuai dengan yang diharapkan dari penelitian ini. Sistematika penulisan menjadi bagian akhir dari uraian bab pertama.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang terdiri dari tinjauan teori dan konsep serta tinjauan empiris. Tinjauan teori dan konsep menjelaskan teori yang mendasari penelitian dan tinjauan empiris yang sangat relevan dengan topik penelitian.

Bab III Kerangka Pemikiran. Bab ini berisi kerangka pemikiran dan hipotesis. Bagian ini berisi teori dan tinjauan empiris yang memperlihatkan kaitan antar variabel dan di jelaskan sebagai kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab IV Metode Penelitian Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, intstrumen penelitian, serta teknik analisis data.

Bab V Hasil Penelitian. Bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Dalam bab ini juga menguraikan penyajian hasil pengolahan data dalam bentuk tabel dan deskripsi hasil penelitian.

Bab VI Pembahasan. Bab ini menguraikan pembahasan atas hasil penelitian di mana di hubungkan dengan hipotesis-hipotesis yang telah di buat kemudian di bandingkan dengan tujuan penelitian dan teori-teori pendukungnya.

Bab VII Penutup. Bab ini menguraikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama, *goal setting theory* lebih menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dalam suatu organisasi dan prestasi kerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya yang mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya (Purnamasari, 2019).

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) adalah salah satu bagian dari teori motivasi, teori ini memaparkan bahwa tindak tanduk individu dikendalikan oleh ide (pemikiran) dan niat yang ada dalam diri individu tersebut (Locke E. A. dan Latham, 1990). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content* (values) dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan

dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi (Wardhana, 2015).

Latham (2005) menyatakan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal-setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*Path goal theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbin, 2011). Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan prestasi kerjanya dalam suatu organisasi.

2.1.2 Desa

Desa merupakan unit pemerintahan yang berada pada level paling bawah, dimana desa merupakan unit pemerintahan yang bersentuhan dan berhubungan

langsung dengan masyarakat dan bertugas untuk menjalankan pemerintahan desa. Keberadaan desa diakui oleh pemerintah dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, pasal I, desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik indonesia.

Desa menurut Widjaja (2003) adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai pemerintahan desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, desa dipimpin oleh seorang kepala desa. kepala desa tersebut dipilih langsung oleh masyarakatnya dengan masa jabatan selama enam tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk satu kali pada masa jabatan berikutnya. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala desa dibantu sekretaris desa dan beberapa perangkat desa.

Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa dijelaskan bahwa, dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, dibentuk badan permusyawaratan desa. badan ini berfungsi sebagai legislatif yang melakukan pengawasan terhadap kinerja kepala desa dan menetapkan peraturan-peraturan bersama kepala desa, selain itu juga berfungsi menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat serta melindungi berbagai nilai dan adat istiadat yang ada pada masyarakat.

2.1.3 Kompetensi Aparatur

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi (Spencer, 2003).

Menurut Moeheriono (2009) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode waktu tertentu. Menurut Wibowo (2011) kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sementara Menurut Spencer (1993) penetapan standar kompetensi meliputi enam kelompok kompetensi, yaitu sebagai berikut.

- a. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan (motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian, kualitas kerja, proaktif dan kemampuan mencari dan menggunakan informasi).
- b. Kemampuan melayani (empati, berorientasi pada pelanggan).
- c. Kemampuan memimpin (kemampuan mempengaruhi, kesadaran berorganisasi, kemampuan membangun hubungan).
- d. Kemampuan mengelola (kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kemampuan kerjasama kelompok, kemampuan memimpin kelompok).
- e. Kemampuan berfikir (berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis/professional/manajerial).

- f. Kemampuan bersikap dewasa (kemampuan mengendalikan diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi).

Menurut Palan (2008), kompetensi sumberdaya manusia dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi karena kompetensi dasar sumberdaya manusia terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi tersebut menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau dalam pengambilan keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) produktifnya.

Maka dalam kinerja keuangan pemerintah daerah/desa yang baik, SKPD harus memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten yang didukung dengan latarbelakang akuntansi di bidang keuangan. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, sumberdaya manusia yang berkompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya yang dijadikan acuan atau berkinerja primer di tempat kerja atau situasi tertentu (Moehariono, 2014). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap.

2.1.4 Kejelasan Sasaran Anggaran

Anggaran pendapatan dan belanja daerah sebagai rencana kerja pemerintah daerah merupakan desain teknis pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan daerah. Jika kualitas anggaran pemerintah daerah rendah, maka kualitas fungsi-fungsi pemerintah cenderung lemah. Anggaran daerah seharusnya tidak hanya berisi mengenai informasi pendapatan dan penggunaan dana (belanja), tetapi harus menyajikan informasi mengenai kondisi kinerja yang ingin dicapai.

Anggaran pemerintah daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang di harapkan. sehingga perencanaan anggaran pemerintah daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja secara jelas.

Berdasarkan peraturan pemerintah no 71 tahun 2010, anggaran merupakan pedoman tindakan yang akan di laksanakan pemerintah meliputi rencana pendapatan, belanja transfer dan pembiayaan yang diukur dalam satuan rupiah yang disusun menurut klasifikasi tertentu secara sistematis untuk satu periode. Maka dari itu di perlukan kejelasan sasaran anggaran. Menurut Kenis (1979), kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran di tetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat di mengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mardiasmo (2009) yang menyatakan wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah manfaat sumber daya yang di lakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Anggaran di perlukan dalam pengelolaan sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang di harapkan oleh masyarakat dan menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat. menyatakan bahwa ada tiga peran penting parlemen dalam proses anggaran yaitu mewakili kepentingan masyarakat, memberdayakan pemerintah dan mengawasi kinerja pemerintah.

Oleh sebab itu sasaran anggaran pemerintah daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat di mengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Locke (1968) dalam Kenis (1979) menyatakan bahwa penetapan tujuan spesifik akan lebih produktif. Hal ini akan mendorong karyawan/staf untuk melakukan yang terbaik bagi pencapaian tujuan yang di kehendaki sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja. Ketidak jelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung,

dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang di harapkan.

Kenis (1979) menemukan bahwa pelaksana anggaran memberikan realisasi positif dan secara relatif sangat kuat untuk meningkatkan kejelasan sasaran anggaran. Reaksi tersebut adalah peningkatan kepuasan kerja, penurunan ketegangan kerja, peningkatan sikap pegawai terhadap anggaran, kinerja anggaran dan efisiensi biaya pada pelaksana anggaran secara signifikan jika sasaran anggaran di nyatakan secara jelas. Kenis (1979) juga menyatakan bahwa anggaran tidak hanya sebagai alat perencanaan dan pengendalian biaya dan pendapatan dalam pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi, Sisi lain anggaran juga merupakan alat bagi manajerial satuan kerja untuk mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi kinerja dan memotivasi bawahannya.

Kejelasan sasaran anggaran akan membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dimana dengan mengetahui sasaran anggaran tingkat kinerja dapat tercapai. Pencapaian kinerja ini akan terkait dengan motivasi, di mana hal ini di sebabkan dengan motivasi yang tinggi akan membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang di harapkan. Sasaran anggaran yang jelas tersebut seharusnya dapat diukur dan dicapai di masa datang, sehingga dapat mendorong pimpinan lebih efektif dan efisien.

Dapat di simpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan organisasi di tetapkan secara jelas dan spesifik, sehingga akan mempermudah pelaksanaan anggaran dalam mempertanggung jawabkan semua program kegiatan yang telah di implementasikan.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan ada pada diri karyawan. Komitmen

organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu: (1) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi. (3) kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan instansi pemerintah akan membuat karyawan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap instansinya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela instansinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan yaitu meningkatkan kinerja instansi pemerintah (Sumarni dan Rahmawati, 2007).

Komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang mampu mengeluarkan sumber daya fisik, mental, dan spiritual tambahan yang bisa di peroleh, sebaliknya tanpa komitmen, pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit di laksanakan (Simanjuntak, 2005). Menurut Griffin (2004) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana sikap individu atau pegawai mengenal dan terkait pada organisasinya. Jadi dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Romandhon, 2017).

Tingkatan seseorang untuk meyakini dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk menetap bersama organisasi tersebut. Orang yang merasa puas dengan pekerjaan yang diembannya maka akan sedikit lebih tinggi komitmen terhadap organisasi atau lembaga (Mathis, Robert L dan Jackson,

2006). Menurut Allen, N. J dan Meyer (1993) dalam Devi (2009) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut.

- a. *Affective commitment* (komitmen efektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance commitment* (komitmen kontinyu) yaitu perasaan berat meninggalkan organisasi di karenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasinya di organisasi tersebut.
- c. *Normative commitment* (komitmen normatif) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi di karenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang di dasarkan atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut, komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan diri dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya tingkat komitmen seseorang menunjukkan rendahnya tanggung jawab seorang individu dalam pekerjaannya. Komitmen organisasi di maksudkan adalah aparatur desa bagaimana penggunaan keuangan desa, akuntabilitasnya harus dapat diwujudkan.

2.1.6 Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Kinerja organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Kinerja keuangan menggambarkan keberhasilan yang dinilai berdasarkan ukuran-ukuran angka dalam satuan nilai uang, yaitu dengan cara membandingkan realisasi keuangan berdasarkan anggarannya. Sebagai contoh untuk kinerja keuangan pada pemerintah adalah pencapaian realisasi pendapatan lebih besar dibandingkan dengan anggaran pendapatan yang telah ditetapkan.

Kinerja non keuangan merupakan pengukuran yang dilakukan dalam satuan fisik bukan dalam satuan mata uang serta lebih memfokuskan pengukuran pada salah satu aspek kinerja. Pengukuran kinerja non keuangan bermanfaat memberikan informasi kepada manajemen untuk mengidentifikasi masalah dalam organisasi. Contoh kinerja non keuangan dalam organisasi pemerintah adalah jumlah penduduk, kehadiran pegawai, dan lain-lain.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan, atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Pengertian kinerja instansi pemerintah menurut LAN RI (2003) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang ditetapkan. Menurut Bastian (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Menurut Widodo (2008) dalam Harbani (2008), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jadi dapat disimpulkan

bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan atau pencapaian baik dalam keberhasilan individu maupun dalam organisasi dimasa yang akan datang. Indikator kinerja harus merupakan suatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat kinerja. Evaluasi kinerja merupakan suatu analisa dari interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian suatu kegiatan.

Kinerja keuangan desa mencerminkan kemampuan desa dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Kinerja keuangan pemerintah desa yaitu suatu kemampuan dimiliki desa dalam menggali, mengelola dan memanfaatkan potensi keuangan asli desa dalam mendukung jalannya sistem pemerintahan, pelayanan masyarakat, dan pembangunan desanya agar tidak memiliki kebergantungan sepenuhnya kepada pemerintah pusat serta mempunyai kebebasan penuh menggunakan/memanfaatkan dana bagi kepentingan masyarakat desa untuk batas-batasan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Bastian (2006) merupakan ukuran dari pengelolaan keuangan organisasi yang dikaitkan dengan pusat pertanggungjawaban. Kinerja keuangan pemerintah desa merupakan kemampuan desa untuk menggali dan mengelola potensi-potensi yang ada di desa, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan pendapatan desa. dalam meningkatkan akuntabilitas serta kualitas pengambilan keputusan digunakan alat manajemen berupa pengukuran kinerja (Wenny, 2012).

2.1.7 Budaya Organisasi

Setiap manusia kehidupannya selalu di kaitkan dengan budaya. Di mana di dalamnya mencakup nilai-nilai, perilaku sosial, keyakinan-keyakinan tertentu yang pada akhirnya akan menciptakan apa yang disebut dengan budaya sosial atau budaya masyarakat. Begitupun dengan sebuah organisasi yang juga sangat

di pengaruhi oleh budaya atau nilai-nilai yang pada akhirnya memberikan pengaruh terhadap bagaimana anggota kelompok mengambil suatu tindakan. Sopiah (2008) mengatakan budaya organisasi umumnya di pengaruhi oleh aturan-aturan dan nilai-nilai prilaku yang pada akhirnya akan dianut oleh orang-orang yang ada di dalam kelompok tersebut.

Robbins (2008) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu perasaan yang di miliki oleh seluruh anggota organisasi di mana budaya organisasi merupakan faktor yang kritis dalam organisasi. Manetje (2009) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah norma khas, prinsip-prinsip, keyakinan, dan cara berperilaku yang di gabungkan untuk memberikan setiap organisasi karakter yang berbeda. Pemimpin organisasi harus menentukan budaya yang akan di tanamkan dalam organisasi sehingga mencerminkan visi organisasi, mengidentifikasi perilaku yang tepat untuk membentuk budaya tersebut dan kemudian mengembangkan strategi untuk menanamkan perilaku ini di seluruh organisasi.

Pengertian lainnya tentang budaya organisasi di jelaskan oleh Wirawan (2007) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, keyakinan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan lainnya kemudian di pelihara dalam kurun waktu yang lama oleh pendiri organisasi orang-orang yang berada di dalam organisasi kemudian di turunkan kepada anggota kelompok dan di terapkan dalam setiap kegiatan organisasi yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap cara berfikir, sikap, serta perilaku orang di dalam organisasi saat menghasilkan sesuatu, memberikan pelayanan, serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Ada beberapa bentuk peran budaya organisasi terhadap organisasi yang di kemukakan oleh Wirawan (2007) yaitu sebagai berikut.

1. Identitas organisasi; budaya organisasi mempunyai karakteristik yang menggambarkan identitas organisasi yang akan menjadi ciri khas organisasi tersebut.
2. Menyatukan organisasi; budaya organisasi salah satu bentuk normatif yang akan menyatukan setiap komponen-komponen di dalam organisasi.
3. Reduksi konflik; di mana salah satu cara untuk menyudahi perselisihan dalam organisasi bisa dilakukan dengan budaya organisasi yang demokratis salah satu bentuknya bermusyawarah bersama.
4. Komitmen terhadap organisasi atau kelompok; di mana budaya organisasi akan menjadi sarana dalam memperkuat komitmen anggota terhadap kelompok atau organisasi.
5. Pengurangan ketidakpastian; di sini budaya organisasi akan menjadi jembatan dalam mengurangi ketidakpastian sehingga akan meningkatkan kepastian dalam melaksanakan tupoksi dalam organisasi.
6. Menghasilkan konsistensi, motivasi, meningkatkan kinerja organisasi dan menjadi salah satu sumber kompetitif dalam organisasi.

Dalam memdefiniskan budaya suatu organisasi atau perusahaan secara aktual, Schein E (2004) membagi ke dalam 3 tingkatan (*level*) yaitu aspek kebendaan (*artifaks*), nilai-nilai yang dianut (*espoused values*) dan asumsi-asumsi dasar pada tingkat berikutnya, nilai-nilai yang dianut, organisasi dan anggotanya membutuhkan tuntunan strategi (*strategies*), tujuan (*goals*) dan filosofi dari pemimpin organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Pada tingkat asumsi-asumsi dasar berisi sejumlah keyakinan bahwa para anggota organisasi mendapat jaminan, mereka di terima baik untuk melakukan sesuatu secara benar dan cara yang tepat.

Mulyadi (2013) mengemukakan beberapa karakteristik budaya organisasi di antaranya yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan resiko, di mana karyawan di dorong

untuk lebih berani dalam mengambil resiko dan bekerja secara inovatif; (2) Perhatian, di mana anggota organisasi di dorong untuk lebih teliti; (3) Orientasi terhadap hasil; (4) Orientasi terhadap orang; (5) Berorientasi kepada tim; (6) Keagresifan, melihat bagaimana anggota dalam organisasi antusias dan berkompetisi dalam bekerja bukannya bersantai, dan; (7) Kemantapan; melihat sampai di mana setiap kegiatan organisasi mempertahankan status *quo* yang merupakan lawan tumbuhnya inovasi.

Fungsi budaya organisasi adalah budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu tujuan yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang, (Robbins, 2008). Menurut Cushway (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat di simpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang di anut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Dengan di terapkannya suatu budaya organisasi dalam sebuah organisasi maka akan dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan yang beretika.

2.2 Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	Pengaruh kompetensi aparatur, komitmen organisasi, partisipasi masyarakat, dan kejelasan sasaran anggaran terhadap pengelolaan dana desa (studi empiris pada perangkat desa di kecamatan mojotengah kabupaten wonosobo) (Masruhin	Kompetensi aparatur (X1), komitmen organisasi (X2), partisipasi masyarakat (X3), kejelasan sasaran anggaran (X4), dan pengelolaan dana desa (Y)	Variabel kompetensi aparatur, komitmen organisasi, partisipasi masyarakat, dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap pengelolaan dana desa.

	dan Kaukab, 2019)		
2	Pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan Partisipasi masyarakat pada efektivitas pengelolaan dana desa (I. M. Y. D. Putra dan Rasmini, 2019)	Akuntabilitas (X1), transparansi (X2), partisipasi masyarakat (X3) dan efektifitas pengelolaan dana desa (Y)	akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi masyarakat berpengaruh positif pada efektivitas pengelolaan dana desa di kecamatan abiansemal Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi transparansi, dan partisipasi Masyarakat maka efektivitas pengelolaan dana desa di kecamatan abiansemal kabupaten badung akan semakin baik.
3	<i>Fairness of performance appraisal and organizational commitment (Salleh et al., 2013)</i>	Keadilan kinerja (X1), kepuasan kinerja (X2), dan komitmen organisasi (Y)	persepsi keadilan yang dirasakan memiliki penilaian kinerja mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi melalui faktor mediasi kepuasan. konsisten dengan upaya pemerintah untuk membangun yang lebih transparan dan lebih akuntabel. proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi Kesimpulannya, untuk meningkatkan evaluasi kinerja menjadi lebih banyak efektif dalam mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan pegawai negeri sipil, serta kinerja yang adil
4	Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat	Akuntabilitas publik (X1), kejelasan sasaran anggaran (X2), dan kinerja manajerial (Y)	1) Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H1 diterima), 2) Kejelasan sasaran anggaran

	daerah (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota padang) (Putra, 2013)		berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H2 diterima).
5	Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan terhadap akuntabilitas pemerintah dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating (Nurji <i>et al.</i> , 2019)	Kejelasan sasaran anggaran (X1), sistem pelaporan (X2), komitmen organisasi (Z) dan akuntabilitas pemerinta desa (Y)	Secara simultan kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pelaporan berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa. Secara parsial sistem pelaporan berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa, sedangkan variabel kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa di kecamatan sakra barat kabupaten lombok timur
6	Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah : budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating (studi empiris pada SKPD kota malang). (Afdalul Aulad, Nur Hidayati, 2018)	Partisipasi penyusunan anggaran (X), kinerja aparat pemerintah daerah (Y), budaya organisasi (Z), komitmen organisasi (Z)	1) Hasil uji signifikan simultan (uji statistik F) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah kota malang. 2) Hasil uji parameter individu (uji statistik t) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pejabat pemerintah daerah di kota malang. Sedangkan komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja pemerintah daerah kota

			malang.
7	Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, <i>desentralisasi</i> , dan <i>job relevant informasi</i> sebagai variabel moderasi. (Nazaruddin dan Setyawan, 2012)	Partisipasi penyusunan anggaran (X), kinerja aparat pemerintah daerah (Y), budaya organisasi (Z), komitmen organisasi (Z), motivasi, <i>desentralisasi</i> , dan <i>job relevant information</i> (Z)	partisipasi anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. budaya organisasi sebagai peran moderat dalam hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemerintah daerah. komitmen organisasi, motivasi, <i>desentralisasi</i> , dan informasi yang relevan dengan pekerjaan tidak dapat memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja aparat pemerintah daerah.
8	Pengaruh partisipasi anggaran, peran kuasa pengguna anggaran, kejelasan sasaran anggaran di moderasi oleh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota pekanbaru). (Khairul Badri, 2016)	Partisipasi anggaran (X1), peran kuasa pengguna anggaran (X2), kejelasan sasaran anggaran (X3), budaya organisasi (Z), kinerja aparat pemerintah daerah (Y)	budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi tidak memiliki pengaruh hubungan peran otoritas pengguna anggaran dan kinerja pemerintah daerah.
9	Pengaruh partisipasi penyusunan dan kejelasan sasaran anggaran terhadap senjangan anggaran instansi pemerintah daerah dengan asimetri informasi, <i>group cohesiveness</i> , budaya organisasi dan kecukupan anggaran	Partisipasi penyusunan anggaran (X1), kejelasan sasaran anggaran (X2), senjangan anggaran instansi pemerintah daerah (Y), asimetri informasi (Z), <i>group cohesiveness</i> (Z), budaya organisasi	partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap senjangan anggaran. Kekompakan kelompok sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan

	sebagai variabel moderasi (Benediktus Oksanda, 2015)	(Z), kecukupan anggaran (Z)	anggaran. Sementara itu, asimetri informasi, budaya organisasi, dan kecukupan anggaran tidak dapat mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran. Asimetri informasi, budaya organisasi, dan kecukupan anggaran hanya dapat mempengaruhi hubungan antara kejelasan tujuan anggaran dan senjangan anggaran. Pada saat yang sama, kekompakan kelompok tidak dapat mempengaruhi hubungan antara kejelasan tujuan anggaran dan senjangan anggaran.
10	Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, kualitas sumberdaya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di lingkungan pemerintah aceh (Azmi <i>et al.</i> , 2014)	Kejelasan sasaran anggaran (X1), kualitas sumberdaya manusia (X2), komitmen organisasi (X3), kinerja pengelolaan keuangan daerah (Y)	kejelasan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara bersama sama dan sendiri sendiri berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah
11	Pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pengelola keuangan (studi pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten sigi) (Indrawati, 2017)	Kompetensi (X1), komitmen (X2), kinerja pengelolaan keuangan (Y)	menunjukkan bahwa variabel kompetensi, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada Unit Pemerintahan di Sigi
12	Pengaruh pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan budaya organisasi	Pengendalian intern (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2), komitmen organisasi (X3), budaya	variabel internal pengendalian, kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap

	terhadap kinerja bagian keuangan (studi pada skpd kota dumai) (Vetty Rebecca TH Panjaitan, 2015)	organisasi (X4), kinerja bagian keuangan (Y)	variabel kinerja keuangan pemerintah, sedangkan secara parsial Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan pemerintah
13	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah daerah kabupaten pidie jaya (Safwan <i>et al.</i> , 2014)	Kompetensi (X1), motivasi (X2), kinerja pengelolaan keuangan daerah (Y)	kompetensi dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya.

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

Dalam *goal setting theory* oleh Locke (1968) menjelaskan mengenai perilaku yang menentukan seseorang agar dapat memutuskan tindakan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain bahwa tujuan dari individu yang disadari adalah faktor utama yang menentukan perilaku. Perilaku individu akan terus berjalan sampai perilaku tersebut mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Teori ini relevan dalam penelitian ini yaitu pada kejelasan sasaran anggaran sebagai variabel independen dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, dimana penggunaan teori *goal setting theory* Locke (1968) menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Dengan adanya komitmen yang kuat akan memaksimalkan kinerja agar tercapai kejelasan sasaran anggaran yang dikehendaki. Budaya yang kuat akan mengantarkan pencapaian kejelasan sasaran anggaran untuk mewujudkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kejelasan sasaran anggaran merupakan seberapa jauh sasaran anggaran di tetapkan secara jelas dan spesifik yang bertujuan agar anggaran tersebut dapat di mengerti oleh orang yang bertanggungjawab. Adanya sasaran yang jelas maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya.

Budaya organisasi merupakan suatu perasaan yang di miliki oleh seluruh anggota organisasi di mana budaya organisasi merupakan faktor yang kritis

dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Goal setting theory merupakan teori penetapan tujuan awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Latham, dan Yukl, (1975) menyatakan sebuah *goal* merupakan sesuatu yang ingin dilakukan secara sadar. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini relevan dengan variabel komitmen organisasi dalam hal ini jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, maka hal tersebut akan dapat mempengaruhi tindakan dan kinerjanya, yaitu menggunakan kapasitasnya untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Komitmen organisasi sebagai keadaan di mana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena komitmen organisasi merupakan faktor internal yang kuat dalam individu dan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi.

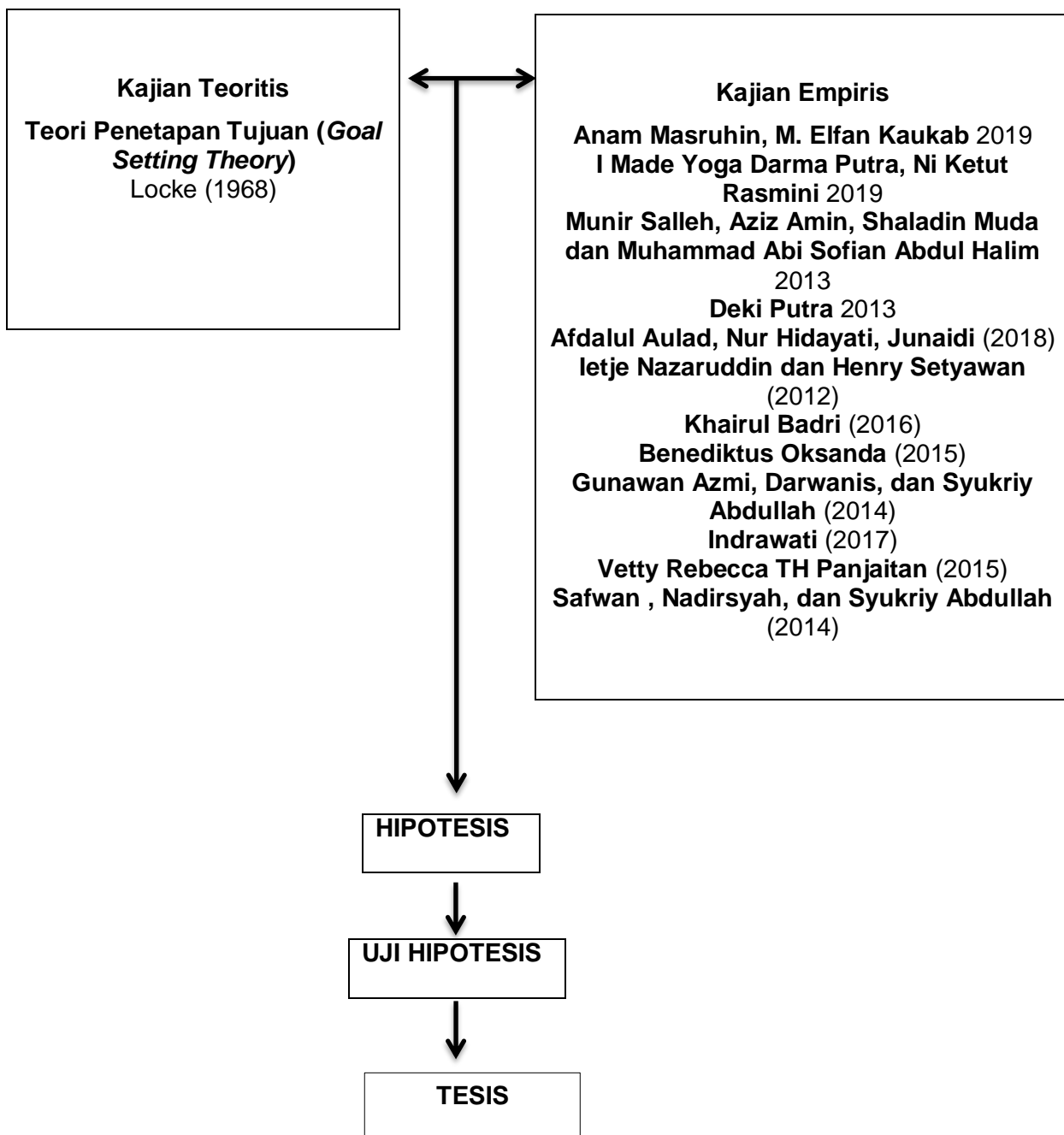
Goal setting theory menjelaskan bahwa individu mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi yang akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Locke, 1968). Mengenai perilaku yang menentukan seseorang agar dapat memutuskan tindakan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuannya. Individu yang memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal tersebut dapat mempengaruhi tindakan dan hasil yang diperoleh dari kinerjanya. Dengan kata lain bahwa tujuan dari individu yang disadari adalah faktor utama yang menentukan perilaku. Teori ini relevan digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan variabel kompetensi aparatur dan kinerja keuangan desa. Perilaku

individu akan terus berjalan sampai perilaku tersebut mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kompetensi dasar sumber manusia terdiri dari karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005). Menurut beberapa pakar, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kompetensi adalah individu yang memiliki prestasi yang lebih baik di banding dengan rekan-rekan yang lainnya sehingga mampu menghadapi tantangan kerja, dan tetap konsisten dalam berprestasi. Dengan memiliki kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja keuangan merupakan ukuran pengelolaan keuangan organisasi yang dikaitkan dengan pusat pertanggungjawaban. Kinerja keuangan pemerintah desa merupakan kemampuan desa untuk menggali dan mengelola potensi-potensi yang ada di desa, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan pendapatan desa (Bastian, 2006). Jadi kinerja keuangan desa merupakan gambaran tingkat pencapaian hasil kerja dalam pelaksanaan hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang dan segala sesuatu berupa uang dan barang dalam satu periode anggaran.

Kerangka pemikiran yang di kembangkan dalam penelitian ini di kembangkan berdasarkan konsep dan teori serta beberapa penelitian empiris yang telah di kemukakan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat di lihat pada gambar 3.1



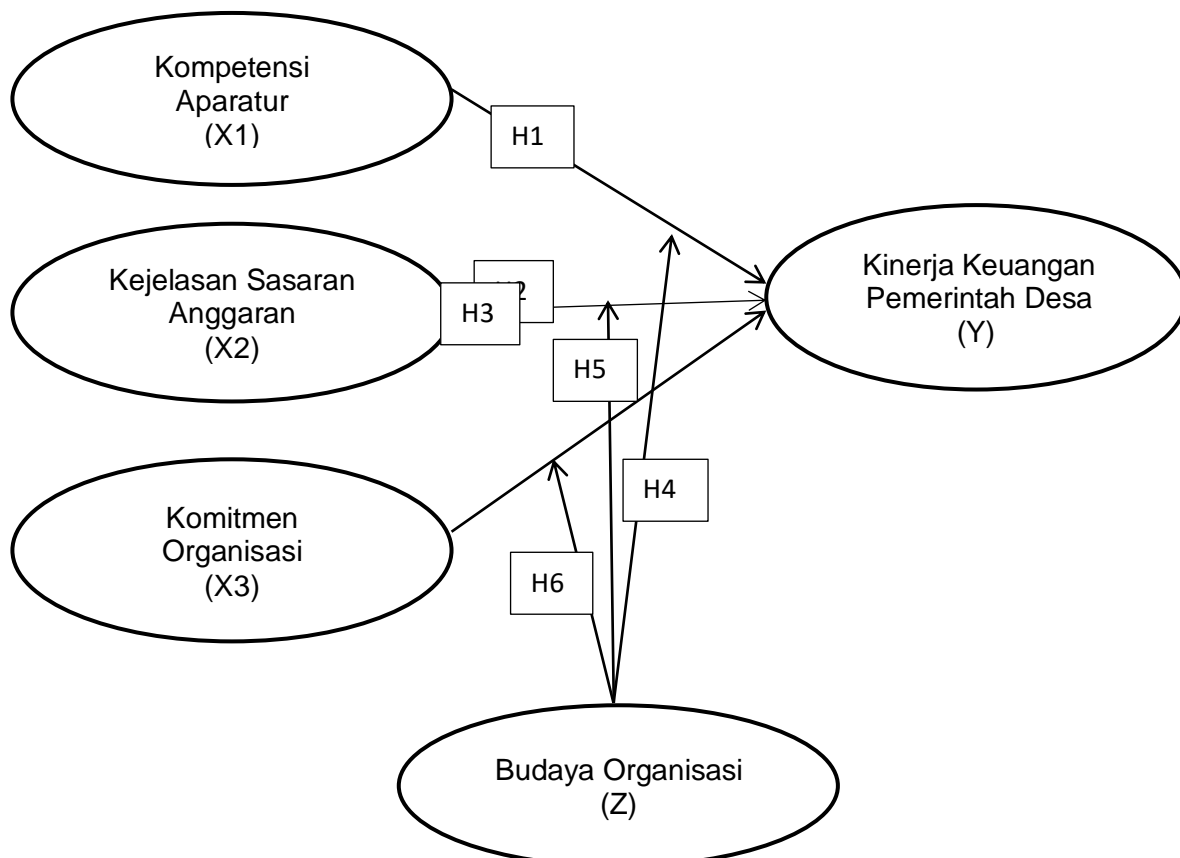
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir

Dengan adanya kompetensi aparatur maka seseorang yang memiliki kompetensi adalah individu yang memiliki prestasi yang lebih baik di banding dengan rekan-rekan yang lainnya sehingga mampu menghadapi tantangan kerja, dan tetap konsisten dalam berprestasi. Semakin tinggi kompetensi yang di miliki

aparatur desa, semakin baik pula kinerja keuangan pemerintah desa yang akan di hasilkan yang di dukung dengan budaya organisasi.

Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya. Anggaran akan berdampak positif terhadap kinerja keuangan pemerintah desa, sehubungan dengan fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. komitmen organisasi juga di butuhkan dalam pengelolaan keuangan dana desa untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi yang di dukung dengan budaya organisasi.

Kerangka konseptual juga merupakan bagan yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel moderasi. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di lihat pada gambar 3.2.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Palan (2008) berpendapat bahwa kompetensi sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi karena kompetensi dasar sumber daya manusia terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi tersebut menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau dalam pengambilan keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) produktifnya.

Dapat diartikan bahwa individu yang memiliki kompetensi adalah individu yang memiliki prestasi yang lebih baik dibanding dengan rekan-rekan yang lainnya, mampu menghadapi tantangan kerja, dan tetap konsisten dalam berprestasi. Konsisten dalam bekerja artinya mampu melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu yang panjang. Oleh karena itu, setiap individu harus mampu mengetahui tugasnya dalam organisasi dan mampu menerapkan konsistensi yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi.

Hal ini juga sesuai dengan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) oleh Locke (1968) yang menjelaskan bahwa tujuan dari individu yang di sadari merupakan faktor utama yang menentukan perilaku, di mana perilaku tersebut akan terus berjalan sampai perilaku tersebut mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya tujuan dari individu yang memiliki kompetensi mencapai tujuan organisasi, maka akan ada kompetensi yang konsisten yang muncul dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja yang meningkat. Dalam kinerja keuangan desa yang baik, aparatur pemerintah desa yang terkait

harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang di dukung dengan latar belakang pendidikan memadai, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan (Ika Sasti Ferina, 2016).

Keahlian atau kompetensi yang di miliki aparatur desa akan dapat membantu aparatur desa itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Indrawati, (2017) dengan judul pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pengelola keuangan (studi pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten sigi) yang menunjukkan bahwa kompetensi aparatur dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sedangkan menurut Safwan *et al.*, (2014) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah daerah kabupaten pidie jaya yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah pidie jaya. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah desa

3.2.2 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Menurut Kenis (1979) dalam Bangun (2009) kejelasan sasaran anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran di tetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran dapat di mengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian anggaran tersebut. Hal ini sesuai dengan *goal setting theory* oleh Locke (1968) dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan dimana posisinya saat itu. Jadi *goal setting theory* mengijinkan individu untuk melihat hasil kerja dimasa lalu. Hal ini

akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik lagi.

Anggaran juga merupakan rencana kegiatan yang terdiri dari sejumlah target yang akan di capai oleh pemerintah dalam melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu pada masa yang akan datang. Anggaran di gunakan oleh pemerintah tingkat atas sebagai suatu alat untuk melaksanakan tujuan-tujuan organisasi serta mengkomunikasikannya kepada pemerintah tingkat bawah. Sasaran anggaran dapat di capai melalui pelaksanaan serangkaian aktifitas yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bentuk anggaran. Dengan adanya sasaran anggaran. Anggaran akan berdampak terhadap kinerja keuangan pemerintah desa, sehubungan dengan fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Azmi *et al.*, (2014) dengan judul pengaruh kejelasan sasaran anggaran, kualitas sumberdaya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di lingkungan pemerintah aceh yang menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah desa.

3.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang di percayakan kepada seseorang. Komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang mampu mengeluarkan sumber daya fisik, mental, dan spiritual tambahan yang bisa di peroleh, sebaliknya tanpa komitmen, pekerjaan-

pekerjaan besar akan sulit di laksanakan (Simanjuntak, 2005). Untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, komitmen orang-orang dalam organisasi menjadi penting. *Goal setting theory* (teori penetapan tujuan) menyatakan bahwa perilaku seseorang individu di atur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin di capai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi di tandai dengan adanya keyakinan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, bersedia meningkatkan upaya untuk kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Salleh *et al.*, 2013).

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Masruhin dan Kaukab (2019) dengan judul Pengaruh kompetensi aparatur, komitmen organisasi, partisipasi masyarakat, dan kejelasan sasaran anggaran terhadap pengelolaan dana desa menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap pengelolaan dana desa. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Vetty (2015) yaitu dengan judul pengaruh pengendalian internal, kompetensi sumberdaya manusia, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan (studi pada skpd kota dumai) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah desa

3.2.4 Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Aparatur Pengelolaan Dana Desa terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan suatu organisasi, misalnya untuk membangun kinerja ekonomi dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Budaya organisasi mempengaruhi cara manusia bertindak dalam organisasi. Maka akan dapat memberikan dorongan kepada individu untuk tetap memiliki kompetensi yang konsisten dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam lingkup penelitian ini, pegawai yang memiliki sikap yang di miliki aparatur desa di dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di desa, yang di peroleh baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman. akan memiliki kompetensi yang konsisten sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan tentunya juga akan meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini pemerintah daerah/desa.

Palan (2008) berpendapat bahwa kompetensi manusia dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi karena kompetensi dasar manusia terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau dalam pengambilan keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) produktifnya.

Hal ini sesuai dengan *goal setting theory* yang merupakan bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh (Locke, 1968). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang di tetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu di atur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin di capai oleh individu. Dengan adanya tujuan dari individu yang memiliki kompetensi tujuan maka tujuan kompetensi tersebut akan tercapai. Jika seorang

individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Dengan adanya budaya organisasi yang memberikan identitas bagi organisasi, maka akan dapat memberikan dorongan kepada individu untuk tetap memiliki kompetensi yang konsisten dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan tentunya juga akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nazaruddin dan Setyawan (2012) dengan judul Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, *desentralisasi*, dan *job relevant informasi* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Budaya organisasi sebagai peran moderasi dalam hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparatur pemerintah daerah. Komitmen organisasi, motivasi, *desentralisasi*, dan informasi yang relevan dengan pekerjaan tidak dapat memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja aparatur pemerintah daerah. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Budaya organisasi memoderasi kompetensi aparatur terhadap kinerja keuangan pemerintah desa.

3.2.5 Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Budaya organisasi adalah cara berpikir dari sekelompok manusia untuk mencapai tujuan, dalam suatu ruang (tempat) dan waktu. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja untuk mencapai kinerja organisasi. Pada tingkat organisasi, budaya merupakan serangkaian asumsi-asumsi keyakinan, nilai-nilai dan persepsi dari para anggota kelompok organisasi

yang mempengaruhi dan membentuk sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan.

Nilai budaya akan mempengaruhi sikap individu mengenai bentuk perilaku yang di pertimbangkan lebih efektif dalam suatu situasi tertentu. Dalam hal ini menyusun sasaran anggaran yang jelas. Budaya organisasi yang berorientasi pada orang akan membuat semua anggota organisasi merasa benar-benar menjadi bagian dari organisasi dan bertanggungjawab atas kemajuan organisasi. Budaya organisasi tersebut secara tidak langsung akan mencegah timbulnya perilaku disfungsional dalam sasaran anggaran. Budaya organisasi yang berorientasi pada tugas akan memaksa individu untuk menentukan target-target anggaran sesuai dengan tujuan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kejelasan sasaran anggaran. Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas menjadikan aparatur pelaksanaan anggaran juga terbantu perealisasiannya.

Hal ini sejalan dengan *goal setting theory* oleh Locke (1968) menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu jika seorang individu berkomitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan adanya komitmen yang kuat akan memaksimalkan kinerja akan tercapai kejelasan sasaran anggaran yang dikehendaki. Secara singkat hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi maka dapat meningkatkan kualitas individu dalam kejelasan sasaran anggaran dan berpartisipasi di organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini pemerintah daerah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Benediktus Oksanda (2015) dengan judul pengaruh partisipasi penyusunan dan kejelasan sasaran anggaran terhadap senjangan anggaran instansi pemerintah daerah dengan

asimetri informasi, *group cohesiveness*, budaya organisasi dan kecukupan anggaran sebagai variabel moderasi. Hasil menunjukkan partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap senjangan anggaran. asimetri informasi, *group cohesiveness*, budaya organisasi dan kecukupan anggaran sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran.

Sedangkan menurut Khairul Badri (2016) dengan judul Pengaruh partisipasi anggaran, peran kuasa pengguna anggaran, kejelasan sasaran anggaran di moderasi oleh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi tidak memiliki pengaruh hubungan peran otoritas pengguna anggaran dan kinerja pemerintah daerah sedangkan partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran yang di moderasi oleh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja keuangan pemerintah desa.

3.2.6. Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa

Komitmen organisasi suatu keadaan di mana seseorang karyawan atau pegawai lebih memihak kepada organisasi yang di naungi di bandingkan kepentingan individu, agar mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasional di tunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Buchanan (1974) dalam Vandenberg dan Lance (1992) mengatakan bahwa komitmen merupakan sikap dan perilaku yang saling

mendorong antara satu dengan yang lainnya. Pekerja yang komit dengan organisasinya akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya sehingga mereka merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

Budaya organisasi akan membentuk karakteristik pegawai yang bekerja di dalam sebuah instansi. Dengan budaya organisasi yang baik maka akan terciptalah karakteristik yang baik pada pegawai tersebut. Apabila karakteristik yang terbentuk baik, maka sebuah instansi akan mudah melakukan penerapan. Menurut Robbins (2008) dalam Resmi (2013) mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian yang di terima secara bersama. dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos serta praktek-praktek yang telah berkembang sejak beberapa lama. Ke semua itu, pada hakikatnya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Hal ini sesuai dengan *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan oleh Locke (1968), melalui informasi yang di miliki individu selama berpartisipasi dapat di gunakan untuk merumuskan tujuan dan penentuan target yang hendak di capai, sehingga akan memperoleh tujuan yang di inginkan. Budaya memberikan identitas bagi organisasi serta membangun komitmen pada keyakinan yang lebih besar. Konsep dasar *goal setting theory* oleh Locke (1968) adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang di harapkan organisasi kepadanya) dengan adanya teori tersebut seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Afdalul Aulad (2018) dengan judul pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

Hasil menunjukkan partisipasi penyusunan anggaran, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah kota malang. Dengan budaya organisasi yang baik maka akan terciptalah karekteristik yang baik pada pegawai tersebut dan akuntabilitas seseorang akan semakin meningkat. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat di rumuskan hipotesis yang sebagai berikut

H6: Budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah desa.