

Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Di Kabupaten Lombok Tengah

Muhammad Mulyadi

Institut pemerintahan dalam negeri

Article Info

Article history:

Received : 16 Maret 2022

Publish: 25 Maret 2022

Keywords:

Kompetensi Sumberdaya Manusia, Budaya Organisasi, Akuntabilitas

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah. Untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah organisasi perangkat daerah Kabupaten Lombok Tengah dengan kriteria perangkat kerja yang memiliki jabatan fungsional. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada. Populasi dan sampel adalah semua perangkat kerja yang memiliki jabatan fungsional dan memiliki wewenang untuk pengambilan keputusan berjumlah 60 responden. Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Lombok Tengah. budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author

Muhammad Mulyadi

Institut pemerintahan dalam negeri

email: m.mulyadi@ipdn.ac.id

1. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Indonesia telah memasuki masa pemulihan akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan. Seluruh pihak termasuk pemerintah sendiri mencoba mengatasi hal ini dengan melakukan reformasi disegala bidang. Salah satu usaha memulihkan kondisi ekonomi, sosial dan politik adalah dengan mengembalikan kepercayaan rakyat kepada pemerintah dengan mencoba mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah *Good Governance* (Anjarwati, 2012). Kewajiban pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan sendirinya dipenuhi dengan menyampaikan informasi yang relevan sehubungan dengan hasil dari program yang dilaksanakan kepada wakil rakyat dan juga kelompok masyarakat yang memang ingin menilai kinerja pemerintah.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. (Spencer & Spencer dalam Moehersono 2009:3). Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Pemerintah daerah yang akuntabel dalam pengelolaan keuangannya berarti mampu menyajikan informasi penyelenggaraan pemerintah secara terbuka, cepat, dan tepat kepada masyarakat, mampu menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap kebijakan publik secara proporsional, mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan, dan pemerintahan serta adanya sarana bagi publik untuk menilai kinerja pemerintah, sehingga akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah sangat penting dalam tercapainya *good governance* di tingkat pemerintah daerah. Perwujudan pertanggungjawaban kinerja yang dituangkan dalam bentuk laporan kinerja instansi pemerintah daerah yang bertujuan untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih bertanggung jawab, dan sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi misi dan tujuan instansi pemerintah daerah.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai negeri sipil membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka.

Persepsi pegawai negeri sipil mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar pegawai negeri sipil berperilaku. Dari persepsi ini memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil. Profesionalisme pegawai negeri sipil sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai negeri sipil yang tercermin melalui perilakunya sehari – hari dalam organisasi. Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai negeri sipil. Tingkat profesionalisme kerja pegawai negeri sipil yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat profesionalisme kerja pegawai negeri sipil rendah maka kecenderungan tujuan organisasi yang ingin dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Namun dalam pelaksanaannya, jika budaya organisasi yang dimiliki Instansi atau lembaga tersebut kuat akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil dan sebaliknya jika budaya organisasi yang dimiliki oleh instansi atau organisasi tersebut lemah akan berpengaruh terhadap penurunan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil. Maka dari itu dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh budaya organisasi dan kompetensi sumberdaya manusia terhadap akuntabilitas. Hal ini disebabkan karena peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi/organisasi manapun sangat mempengaruhi akuntabilitas, karena budaya organisasi dapat menjadi pedoman dasar bagi para pegawai untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam instansi atau organisasi tersebut.

Beberapa permasalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya kompetensi sumber daya manusia mengenai aturan untuk meningkatkan pemahaman aparatur daerah dalam pengelolaan keuangan daerah. Wardhana (2015) menyatakan bahwa kompetensi sumber

daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian terkait kompetensi sumber daya manusia juga dilakukan oleh Santoso (2016) bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas pemerintah daerah. Hal ini sependapat dengan Mada, dkk. (2017) bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas. Namun penelitian yang dilakukan oleh Palu (2017) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas dalam pengelolaan dana daerah. Penelitian Widyatama (2017) menyatakan bahwa Kompetensi Aparatur dari Pemerintah Daerah secara signifikan tidak memengaruhi Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Alokasi Dana Daerah (ADD).

Hasil penelitian Putriasri Pujanira (2017) mengemukakan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Keadaan populasi atau fakta empiris yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah dalam Pengelolaan Keuangan daerah. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Akuntabilitas Kinerja. Sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi.

Penelitian dilakukan pada OPD di Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Tengah pada tahun 2021. OPD sebagai lokasi penelitian didasarkan pada fenomena yang ada di beberapa OPD bahwa akuntabilitasnya masih rendah, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja di Kabupaten Lombok Tengah.

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi penelitian (Kuncoro, 2011:19). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi dalam penelitian ini adalah organisasi perangkat daerah Kabupaten Lombok Tengah dengan kriteria perangkat kerja yang memiliki jabatan fungsional.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Kuncoro, 2003: 20). Teknik pengambilan sampling dengan *Nonprobability sampling* yaitu Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Secara teknis populasi yang dijadikan sampel, merupakan pegawai yang paling representatif dalam menjelaskan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah di organisasi perangkat daerah. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada. Populasi dan sampel adalah semua perangkat kerja yang memiliki jabatan fungsional dan memiliki wewenang untuk pengambilan keputusan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Indriantoro dan Supomo, 2002: 146). Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan data dari jawaban responden dalam penelitian ini. Data utama yang dikumpulkan terdiri dari Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi,

dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah. Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi penelitian adalah 20 OPD yang ada di Kabupaten Lombok Tengah yang berasal dari kepala dinas, bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran daerah. Sampel responden ditetapkan secara non probability sampling yaitu purposive sampling yaitu berdasarkan pertimbangan dapat memberikan informasi yang diperlukan. Jumlah ditetapkan 20 OPD atau 60 responden yang terdiri dari , bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran di Kabupaten Lombok Tengah

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan memilih *attabel Kolmogorov-smirnov*. Jika hasil pada tabel Kolmogorov-smirnov menunjukkan tingkat signifikansi >0,05 maka distribusi data tersebut normal dan jika <0,05 maka distribusi data tersebut tidak normal

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06236648
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.175
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.298
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel diatas untuk model 1 nilai signifikansi sebesar 0,180 lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel residual berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi berkisar antara 0 dan 1 > 0.01 sama dengan nilai VIF > 10, namun jika menunjukkan < 10 maka tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	.510	1.960
Sumberdaya Manusia		
Budaya Organisasi	.456	2.191

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompetensi sumberdaya manusia sebesar 0,510 lebih besar dari 0,10 sementara nilai VIF yakni 1,960 lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan variabel norma kompetensi sumberdaya manusia tidak terjadi multikolinieritas. Nilai tolerance variabel budaya organisasi sebesar 0,456 lebih besar dari 0,10 sementara nilai VIF yakni 2,191 lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi tidak terjadi multikolinieritas.

Nilai koefisien Adjusted R Square bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependent atau untuk menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabelitas variabel dependent.

Tabel 3. Hasil Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.188	1.927
a. Predictors: (Constant), kompetensi sumberdaya manusia, budaya organisasi				

Berdasarkan tabel diatas besarnya angka koefisien determinasi 0,247 sama dengan 24,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kompetensi sumberdaya manusia dan budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah sebesar 24,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
	(Constant)	5.713	3.524	1.621	.111
	Kompetensi Sumberdaya Manusia	.131	.152	.860	.394
	Budaya Organisasi	.899	.253	3.558	.001

Variabel kompetensi sumberdaya manusia memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,860 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01 atau nilai sig sebesar 0,394 lebih besar dari 0,05, artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, bahwa kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Lombok Tengah.

Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas. Untuk meningkatkan akuntabilitas diperlukan adanya kompetensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Lombok Tengah. Artinya kompetensi sumberdaya manusia tidak memberikan dampak positif pada peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah, sehingga baiknya pertanggung jawaban setiap pekerjaan atau program yang dilakukan pemerintah daerah bukan dilihat dari bagusnya tingkat SDM akan tetapi dilihat dari behavior atau perilaku seseorang yang meliputi kejujuran, ketakwaan, kedisiplinan, dll. Meskipun seseorang tingkat pemahamannya suatu pekerjaan atau program sangat luar biasa akan tetapi tidak didasari dengan perilaku yang baik tidak akan menyebabkan pertanggung jawaban yang baik juga.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mada (2017) Hasil penelitiannya Penelitian ini juga tidak sejalan dengan konsep teori harapan yang menyatakan bahwa, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat harapan atau ekspektansi seseorang yaitu informasi yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Artinya dengan adanya informasi yang diberikan oleh perangkat daerah diharapkan pihak pengguna informasi dapat menggunakan informasi tersebut untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan atau area kritis dalam aspek pembangunan daerah sehingga pelaksanaan pemerintahan daerah dapat dilaksanakan dengan efektif, dan tujuan yang diharapkan untuk perbaikan pengelolaan kegiatan pembangunan dapat tercapai. Teori harapan memprediksi bahwa karyawan-karyawan akan mengeluarkan tingkat

usaha yang tinggi apabila mereka merasa bahwa ada hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja, kinerja dan penghargaan, serta penghargaan dan pemenuhan tujuan-tujuan pribadi. Setiap hubungan ini akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Supaya usaha menghasilkan kinerja yang baik, pejabat pemerintahan harus mempunyai kemampuan atau kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja, dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja pejabat pemerintahan tersebut harus dianggap adil dan obyektif. Teori harapan menyatakan bahwa motivasi organisasi adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan (Valence), yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah kompetensi tinggi akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (*Expectancy*), dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan (*Instrumentality*). Vroom (1990) mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,558 lebih besar dari t_{tabel} 2,01 atau nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah Kabupaten Lombok Tengah.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000:75), 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-kebiasaan yang baik ini di harapkan dapat meningkatkan kinerja pada organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Semakin bagus budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Tradisi atau kebiasaan yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan tata pemerintahan yang baik dan juga meningkatkan pertanggung jawaban memiliki dan berdampak pada budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ikhsan (2016) hasil penelitiannya mengemukakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Surabaya”. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Nurkhamid (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran kinerja, akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap instansi pemerintah, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya instansi pemerintah agar mencapai tujuannya.

Penelitian ini sejalan dengan konsep teori harapan yang mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, dan pada gilirannya menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional. Teori harapan memprediksi bahwa karyawan-karyawan akan mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi apabila mereka merasa bahwa ada hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja, kinerja dan penghargaan, serta penghargaan dan pemenuhan tujuan-tujuan pribadi. Setiap hubungan ini akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Supaya usaha menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja, dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu tersebut harus dianggap adil dan obyektif.

4. KESIMPULAN

Munculnya penelitian ini sebab sistem pelaporan dan kompetensi sumberdaya manusia perlu ditingkatkan dalam proses penyusunan program kerja pemerintah daerah, baik program pembangunan, pemberdayaan, dan pembinaan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi sumberdaya manusia, dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kabupaten Lombok Tengah

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah desa di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Tengah. Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah desa di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Tengah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Utami. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Keberhasilan Penerapan SAP Berbasis Akrua (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Badung). Skripsi. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Irawan, nata. 2017. Lambannya Penyerapan Dana Desa. Tersedia pada : http://www.medanbisnisdaily.com/m/news/read/2017/07/27/312467/lambatnya_penyerapan_dana_desa/
- Juliantari, I Dewa Ayu, 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sosialisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa Di Kabupaten Bangli. Skripsi. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Medianti, larastika. 2018. Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat terhadap Pengelolaan Dana Desa. JOM FEB (Volume 1 Edisi 1, Januari-Juni 2018)
- Nurkhasanah. 2019. "Pengaruh Kompetensi Aparatur, Partisipasi Masyarakat Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa". Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang.
- NUSABALI. 2019. "Realisasi Penggunaan Dana Desa Tahun 2019 Di Jembrana Tertinggi Dibandingkan Kabupaten Lain Di Bali". Tersedia Pada : <https://www.nusabali.com/berita/61763/dana-desa-di-jembrana-naik-rp-3-miliar>. (Diakses pada 18 Desember 2019).
- Parwati, Juni. 2018. Pengaruh Kompetensi Pendamping Desa, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Desa, Dan Komitmen Aparatur Desa Terhadap Keberhasilan Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Buleleng. Skripsi. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018, Tentang Perubahan Pengelolaan Keuangan Desa.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2015 tentang Kode dan Data Wilayah Administrasi Pemerintah.
- Rapor Akuntabilitas Kinerja Jabar dan Bandung Pertahankan Predikat A, 20 Pemda Berpredikat BB. (2019). Retrieved from Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi: <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/raporakuntabilitas-kinerja-jabar-dan-bandung-pertahankanpredikat-a-20-pemda-berpredikat-bb>. Diakses pada 03 November 2019.
- Saepulloh, R. (2017). Kemenpan-RB Sebut Kinerja 83 Persen Pemda Masih Rendah. Retrieved from Warta Ekonomi: https://m.wartaekonomi.co.id/berita128498/kemenpan_nrb-sebut-kinerja-83-persen-pemda-masihrendah.html. Diakses pada 03 November 2019. [11]
- Skorkava, Z. (2016). Competency Models in Public Sector. 3rd International Conference on New Challenge in Management and Organization, 226- 234.

- Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models for Performance*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Wardhana, G. A., Rasmini, N. K., & Astika, I. B. (2015). Pengaruh Kompetensi pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis*, 571-598.
- Zulfiandri, A. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa VOI 2*, 102-125.