

**PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, KEMAMPUAN KERJA,
BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
APARATUR PEMERINTAH DESA
(STUDI KASUS PADA DESA SRIMARTANI KECAMATAN PIYUNGAN)**

Disusun oleh:
Bening Puspitasari
Email: beningsps@gmail.com
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of public accountability, work ability, organizational culture, and supervision of the performance of village government apparatus in Srimartani Village, Piyungan District. This research is a quantitative research. The sampling technique in this study uses the saturated sample method. The sample of this study was 35 employees who worked at the village office in Srimartani Village. Methods of data collection using questionnaires. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis processed using SPSS version 20. The results of this study indicate that (1) public accountability affect the performance of village government apparatus in Srimartani Village, (2) work ability affect the performance of village government apparatus in Srimartani Village, (3) organizational culture affect the performance of village government apparatus in Srimartani Village, (4) supervision does not affect the performance of village government apparatus in Srimartani Village.

Keywords: *Public Accountability, Work Ability, Organizational Culture, Supervision, and Apparatus Performance.*

LATAR BELAKANG

Desa adalah ujung tombak pembangunan di Indonesia. Kedudukan desa dalam sistem tata negara Republik Indonesia semakin diperkuat dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, maka desa mempunyai wewenang untuk mengelola keuangan dan penyelenggaraan pemerintahannya secara mandiri. Kewenangan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perangkat desa dalam mengelola dan mengurus pemerintahannya agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun disisi lain kewenangan ini tentu tidak mudah dijalankan karena kurangnya akuntabilitas dan kapasitas atau kemampuan kerja aparatur, serta lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat (Kompasiana.com, 2019).

Kinerja pemerintah desa sering kali dipengaruhi oleh praktek-praktek penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah desa. Menurut Indonesia Corruption Watch (ICW) dalam Detik.com (2019) menyebutkan bahwa perangkat desa merupakan profesi paling korup ketiga di Indonesia.

Menurut kajian yang dilakukan oleh Direktorat Penelitian dan Pengembangan Komisi Pemberantasan Korupsi menyatakan terdapat kelemahan dalam pelaksanaan kinerja pemerintah desa. Kelemahan tersebut disebabkan karena kurangnya pemahaman pemerintah desa terhadap pelaksanaan akuntabilitas publik, lemahnya kemampuan sumber daya manusia aparatur desa, serta kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah dan masyarakat (Inspektorat.slemankab.go.id, 2018).

Kinerja aparatur pemerintah desa merupakan gambaran hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh aparatur pemerintah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Kinerja aparatur dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) dalam Mongeri (2013) adalah akuntabilitas dan budaya organisasi. Akuntabilitas merupakan kewajiban pemerintah desa untuk memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat dan pihak yang berkepentingan atas penyelenggaraan pemerintahan. Adanya kewajiban tersebut mendorong pemerintah untuk memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian Artini et.al (2017) juga menyatakan bahwa adanya akuntabilitas publik membuat

pegawai memiliki rasa tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang ditanamkan dan diterapkan dalam pelaksanaan organisasi sehingga mempengaruhi cara bertindak anggota dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memperlihatkan hubungan yang baik terhadap kinerja organisasi karena budaya organisasi memberikan kesetiaan dalam diri anggota organisasi Budaya organisasi yang kondusif juga akan menciptakan etos kerja dan semangat kerja yang tinggi. Hasil penelitian Pratama (2012) dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mendukung tercapainya kinerja yang baik atau maksimal kemampuan kerja dibutuhkan aparatur pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga aparat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Artini et.al (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa yaitu pengawasan.

Stoner, Freeman & Gilbert (2005) dalam Artini et.al (2017) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi seperti kesalahan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugas serta penyimpangan, sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar dan kinerja pegawai dapat meningkat. Pengawasan dari lembaga pemerintah dan masyarakat tentunya diperlukan agar aparatur pemerintah senantiasa memberikan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Purnama (2018) yang menyatakan semakin baik pengawasan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(KemenPAN-RB), Pemerintah Daerah (Pemda) Daerah Istimewa Yogyakarta berhasil meraih predikat AA untuk rapor Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE SAKIP) 2018. Prestasi ini juga diikuti oleh pemda Bantul yang mendapat predikat A (Yogyakarta.bpk.go.id, 2019). Predikat tersebut mengalami kenaikan karena pada tahun 2018 pemda Bantul mendapat predikat BB atas evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2017 namun hal tersebut tidak diikuti oleh kinerja dari pemerintah Desa Srimartani, Kecamatan Piyungan (Bantul.sorot.co, 2018).

Kinerja aparatur di Desa Srimartani masih menjadi sorotan masyarakat setempat karena masih adanya aparatur yang terlambat datang ke kantor, aparatur yang pulang sebelum jam kantor berakhir, masih lambatnya dalam hal pelayanan publik dan sebagainya. Eko Heri Purnomo selaku carik desa mengatakan bahwa kinerja aparatur pemerintah Desa Srimartani pada tahun 2017 dan 2018 masih mendapat penilaian buruk dari Inspektorat Kabupaten Bantul. Kinerja pemerintah desa dinilai masih buruk salah satunya terlihat dari masih terlambatnya penyampaian laporan, sehingga pada dua tahun tersebut Inspektorat Bantul melakukan evaluasi, pendampingan, dan penilaian kinerja terhadap pemerintah Desa Srimartani. Hal tersebut juga menjadi evaluasi dari pihak Kecamatan Piyungan. Camat Piyungan melakukan evaluasi atas kinerja pemerintah antara lain ketepatan jam kehadiran kerja, kualitas pelayanan publik, tingkat penyerapan anggaran, pengelolaan tanah kas desa, ketepatan penyampaian laporan, penatausahaan, dan sebagainya. Paparan evaluasi tersebut mempunyai sasaran untuk mengukur sejauh mana desa menjalankan kinerjanya. (Srimartani.bantulkab.go.id, 2018).

Selain itu di Desa Srimartani juga pernah terjadi korupsi atas dana rekonstruksi gempa sebesar Rp2 miliar yang dilakukan oleh tim dusun. Tindakan ini dilakukan oleh tim dusun dan fasilitator sosial (fasos) dengan memotong dana yang seharusnya diterima oleh warga dengan berbagai alasan (Solopos.com, 2015). Pada tahun 2017 kasus tersebut diungkap kembali dan pihak pelapor berharap agar penyelidikan kasus tersebut dapat diselesaikan hingga tuntas karena sudah adanya bukti terkait dugaan korupsi tersebut (Solopos.com, 2017). Adanya kasus-kasus tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah pada tahun

yang akan datang kinerja pemerintah Desa Srimartani semakin baik atau tidak, karena apabila aparatur pemerintah desa mengerti akan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain akuntabilitas publik, kemampuan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan maka kinerja aparatur pemerintah desa akan dapat ditingkatkan.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian Artini et.al (2017) yang meneliti pengaruh akuntabilitas publik, kemampuan kerja, dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa yang dilakukan di desa se-Kecamatan Seririt. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan variabel independen penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Kasus Pada Desa Srimartani Kecamatan Piyungan)”**.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani Kecamatan Piyungan?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani Kecamatan Piyungan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani Kecamatan Piyungan?
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani Kecamatan Piyungan?

LANDASAN TEORI

1. Akuntabilitas Publik

Menurut Mardiasmo (2002: 20) pengertian akuntabilitas publik adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pemegang amanah (agent) yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amah (principal). Pemberi amanah (principal) memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

2. Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015: 52) kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan beberapa tugas dalam sebuah pekerjaan

3. Budaya Organisasi

Robbins (2010: 63) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang diterapkan bersama dan mempengaruhi cara bertindak anggota dalam sebuah organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

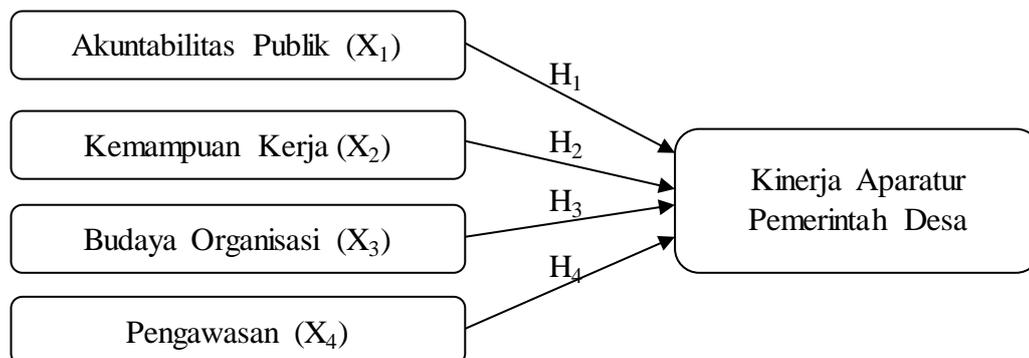
4. Pengawasan

Menurut Permendagri Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Desa pasal 1 ayat 2 yang dimaksud pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan desa adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintahan desa berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

- a. Mangkunegara (2013: 67) menyatakan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.
- b. Aparatur pemerintah desa merupakan seluruh pegawai yang bekerja dalam pemerintahan desa yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, pelaksana kewilayahan, pelaksana teknis dan staff-staff yang membantu dalam pemerintahan desa.

RERANGKA PENELITIAN



1. Akuntabilitas Publik

Adanya akuntabilitas publik mengharuskan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerja pemerintah kepada masyarakat, sehingga hal itu membuat pegawai memiliki rasa tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan untuk memberikan kinerja yang baik. Penelitian dari Asrini (2017) menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD di Pemerintah Kota Palu. Hal ini didukung oleh penelitian Artini et.al (2017) yang menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa se-Kecamatan Seririt. Sesuai uraian tersebut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani.

2. Kemampuan Kerja

Adanya kemampuan kerja yang memadai maka pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan cepat. Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja dan menggunakan seluruh kemampuannya akan dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hasil penelitian Yulius (2014) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Hasil ini didukung oleh penelitian Artini et.al (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa se-Kecamatan Seririt. Sesuai uraian tersebut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani.

3. Budaya Organisasi

Robbins (2010: 63) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat berhubungan dengan kinerja organisasi yang baik karena dengan adanya nilai-nilai organisasi yang dapat dipahami dan diterima secara luas oleh pegawai tentunya para pegawai akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan dapat bertindak dengan cepat terhadap persoalan yang dihadapinya. Kinerja organisasi yang tinggi dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan adanya budaya organisasi yang

kondusif. Hasil penelitian Pratama (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Hasil ini didukung oleh penelitian Jamaluddin (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sesuai uraian tersebut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani.

4. Pengawasan

Adanya pengawasan untuk memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana sehingga target atau sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pengawasan yang dilakukan akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Artini et.al (2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa se-Kecamatan Seririt. Hasil ini diperkuat dengan penelitian Purnama (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. Sesuai uraian tersebut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani.

METODA PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat pemerintah desa di Desa Srimartani yang juga digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan sumber data adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah suvey menggunakan kuesioner. Variabel dalam penelitian terdiri dari dua yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja aparatur pemerintah desa sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu akuntabilitas publik, kemampuan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata (mean), nilai maximum, nilai minimum, jumlah, dan standar deviasi pada data yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini deskripsi mengenai variabel akuntabilitas publik, kemampuan kerja, budaya organisasi, pengawasan, dan kinerja aparatur pemerintah desa:

Tabel 5.1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Akuntabilitas publik	35	3,30	5,00	4,4457	0,46358
Kemampuan kerja	35	3,00	5,00	4,1143	0,42919
Budaya organisasi	35	3,20	4,80	4,1086	0,39584
Pengawasan	35	3,50	5,00	4,2114	0,37868
Kinerja aparatur pemerintah desa	35	3,30	5,00	4,2657	0,38877
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data primer, diolah (2020)

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan metode Pearson Correlation. Valid tidaknya suatu item pernyataan diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan yang digunakan dalam pengujian dinyatakan valid. Pada kasus ini jumlah sampel yang digunakan yaitu $(n) = 35$. Besarnya df dapat dihitung $n - 2 = 35 - 2 = 33$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,3338. Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel akuntabilitas publik, kemampuan kerja, budaya organisasi, pengawasan, dan kinerja aparatur pemerintah desa dapat diketahui nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument yang digunakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai α	Reliabilitas	Keterangan
X1	0,60	0,892	Reliabel
X2	0,60	0,700	Reliabel
X3	0,60	0,860	Reliabel
X4	0,60	0,712	Reliabel
Y1	0,60	0,931	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dilihat bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* $> \alpha$ (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi, apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini menggunakan uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan normal.

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Keterangan	Unstandardized Residual	Alpha
N	35	0,05
Kolmogorov-Smirnov Z	0,722	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,674	

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ (alpha). Dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,674 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Akuntabilitas publik	0,640	1,564	Tidak terjadi multikolinieritas
Kemampuan kerja	0,684	1,462	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya organisasi	0,382	2,617	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengawasan	0,622	1,608	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat nilai *tolerance* pada semua variabel *independent* lebih dari 0,1. Dilihat dari nilai VIF pada semua variabel *independent* kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji bahwa dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 5.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Akuntabilitas publik	0,296	Bebas heteroskedastisitas
Kemampuan kerja	0,735	Bebas heteroskedastisitas
Budaya organisasi	0,349	Bebas heteroskedastisitas
Pengawasan	0,980	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada setiap variabel *independent* lebih besar dari tingkat kepercayaan (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada pengolahan data menggunakan software SPSS v.20 for Windows maka diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,660 + 0,642 X_1 + 0,645 X_2 + 0,468 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 11,660 artinya jika variabel independent yaitu akuntabilitas publik (X_1), kemampuan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan pengawasan (X_4) nilainya nol (0) maka nilai kinerja aparatur pemerintah desa sebesar 11,660.
- Nilai koefisien regresi akuntabilitas publik (X_1) bernilai positif sebesar 0,642 artinya jika variabel akuntabilitas publik meningkat sebesar satu poin maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa sebesar 0,642 dengan asumsi koefisien regresi variabel lain dianggap konstan.

- c) Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,645 artinya jika variabel kemampuan kerja meningkat sebesar satu poin maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa sebesar 0,645 dengan asumsi koefisien regresi variabel lain dianggap konstan.
- d) Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X3) bernilai positif sebesar 0,468 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu poin maka akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa sebesar 0,468 dengan asumsi koefisien regresi variabel lain dianggap konstan.

b. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,825 ^a	0,680	0,637	3,764

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5.17 dapat dilihat nilai koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,637. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 63,7% dari variabel dependen yaitu kinerja aparatur pemerintah desa dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu akuntabilitas publik, kemampuan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan sedangkan sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 5.18
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	903,078	4	225,770	15,933	0,000 ^b
	Residual	425,093	30	14,170		
	Total	1328,171	34			

Sumber: Data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5.18 diperoleh nilai F sebesar 15,933 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan

variabel akuntabilitas publik (X1), kemampuan kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan pengawasan (X4) berpengaruh terhadap variabel kinerja aparatur pemerintah desa (Y).

d. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial bahwa variabel akuntabilitas publik (X1), kemampuan kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan pengawasan (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja aparatur pemerintah desa (Y).

Tabel 5.19
Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi	<i>Alpha</i>	Keterangan
Akuntabilitas publik	0,003	0,05	H ₁ diterima
Kemampuan kerja	0,040	0,05	H ₂ diterima
Budaya organisasi	0,011	0,05	H ₃ diterima
Pengawasan	0,135	0,05	H ₄ ditolak

Sumber: Data primer, diolah (2020)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel akuntabilitas publik sebesar $0,003 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Mardiasmo (2002: 20) menyatakan akuntabilitas publik adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pemegang amanah (agent) yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amah (principal). Akuntabilitas publik dapat meningkatkan kinerja karena dengan adanya kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala kegiatan dan aktivitasnya, maka aparatur pemerintah desa akan memiliki rasa tanggungjawab dan berusaha sebisa mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Artini et.al. (2017) dan Asrini (2017) yang menyatakan bahwa

akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Semakin akuntabilitas publik dilaksanakan maka kinerja aparatur pemerintah akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar $0,040 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Robbins (2015: 52) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan beberapa tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang dapat diperoleh sejak lahir, melalui pendidikan dan pengalaman. Seseorang dalam bekerja dapat menggunakan seluruh kemampuan kerja yang dimilikinya agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Artini et.al. (2017) dan Yulius (2014) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar $0,011 < 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2010: 63) bahwa budaya organisasi yang kuat akan memperlihatkan hubungan yang baik terhadap kinerja organisasi karena budaya organisasi memberikan kesetiaan dalam diri anggota organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang diterapkan bersama dan mempengaruhi cara bertindak anggota dalam sebuah organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2012) dan Jamaluddin et.al. (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang

diterapkan dengan baik dapat mengarahkan perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja.

4. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan sebesar $0,135 > 0,05$, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kurang atau tidak memberikan dampak terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani. Artinya meningkatnya kinerja aparatur pemerintah desa tidak bergantung pada pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

Permendagri Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintah Desa pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa yang dimaksud pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan desa adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintahan desa berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila proses pengawasan kurang dilaksanakan dengan baik tetapi pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan peraturan yang berlaku maka kinerja pegawai akan tetap baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lukas et.al. (2017) dan Margaret (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani.
2. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani.

4. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Desa Srimartani.

KETERBATASAN

Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya menggunakan 35 sampel karena hanya melakukan penelitian pada satu kantor desa sehingga sampel yang digunakan tergolong sedikit.
2. Dalam penelitian ini salah satu variabel yang digunakan yaitu variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa.
3. Tidak ada pertanyaan kontrol dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian, maka saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan menambah objek penelitian agar sampel yang digunakan lebih banyak sehingga akan menambah keakuratan hasil pengujian.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel yang tidak berpengaruh atau mengembangkan penelitian ini dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa seperti variabel pengendalian intern, komitmen organisasi, dan motivasi.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan pertanyaan kontrol pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Artini, M., Diatmika, P., & Prayudi, M. (2017). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kemampuan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Empiris pada Desa se-Kecamatan Seririt). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*. Vol 8 No 2.
- Asrini. (2017). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja SKPD Di Pemerintah Daerah Kota Palu. *e Journal Katalogis*. Vol 5 No 1, 52-58.
- Bastian, Indra. (2005). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Baswir, Revrison. (1988). *Akuntansi Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Desa Srimartani. (2018). Camat Piyungan Lakukan Rapat Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa. <https://srimartani.bantulkab.go.id/index.php/first/artikel/290-Camat-Piyungan-Lakukan-Rapat-Evaluasi-Kinerja-Pemerintah-Desa>. Diakses tanggal 3 Oktober 2019.
- Detik. (2019). ICW: 158 Perangkat Desa Terkena Kasus Korupsi. <https://news.detik.com/berita/d-4528256/icw-158-perangkat-desa-terkena-kasus-korupsi>. Diakses tanggal 8 November 2018.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. (1985). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi 5 Jilid 1), Alih Bahasa Djakarsih. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Inspektorat Kabupaten Sleman. (2018). APIP Masuk Desa: Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Keuangan Desa Melalui VFM Auditing. <https://inspektorat.slemankab.go.id/apip-masuk-desa-meningkatkan-kualitas-akuntabilitas-keuangan-desa-melalui-vfm-auditing.slm>. Diakses tanggal 8 November 2019.

- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*. Vol 4 No 1, 26-34.
- Kompasiana. (2019). Pola Korupsi dan Pengawasan Dana Desa. <https://www.kompasiana.com/komentar/andifirdaus/5d3f11aa097f364aa06ef972/pola-korupsi-dan-pengawasan-dana-desa>. Diakses tanggal 8 November 2019.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M., D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 5 No 2, 1921-1928.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *KOLEGIAL*. Vol 5 No 1, 95-109.
- Moenir, H.A.S. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mongeri, M. (2013). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*. Vol 1 No 1, 1-24.
- Pemerintah Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta, Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta, Indonesia.

- Pemerintah Indonesia. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintah Desa*. Jakarta, Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*. Jakarta, Indonesia.
- Pratama, Y. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318253-S-Yoga%20Pratama.pdf>
- Purnama, S. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/4594>
- Robbins, Stephen P. (2010). *Manajemen* (Edisi 10 Jilid 1), Alih Bahasa Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi: Organization Behavior* (Edisi 16), Alih Bahasa Ratna Saraswati. Jakarta: Salemba Empat.
- Solina, M. (2014). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Kota Tanjung Pinang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji. <http://jurnal.umrah.ac.id/?p=2898>
- Solopos. (2015). Korupsi Dana Gempa: Tak Kunjung Selesai, Kasus Diajukan ke KPK. <https://www.solopos.com/korupsi-dana-gempa-tak-kunjung-selesai-kasus-diajukan-ke-kpk-608441>. Diakses tanggal 3 Oktober 2019.
- Solopos. (2017). Korupsi Bantul: 11 Tahun Kasus Pungutan Dakon Srimartani Mengambang. <https://www.solopos.com/korupsi-bantul-11-tahun-kasus-pungutan-dakon-srimartani-mengambang-822755>. Diakses tanggal 3 Oktober 2019.
- Sorot Bantul. (2018). Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah, Bantul Raih Predikat Sangat Baik. <http://bantul.sorot.co/berita-6732-evaluasi-kinerja-pemerintah-daerah-bantul-raih-predikat-sangat-baik.html>. Diakses tanggal 20 Januari 2020.

- Sugiarto, T. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum dan Keuangan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. <http://repository.unib.ac.id/8142/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Edisi 1). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yogyakarta BPK. (2019). DIY Terbaik se-Indonesia. <https://yogyakarta.bpk.go.id/diy-terbaik-se-indonesia/>. Diakses tanggal 20 Januari 2020.
- Yulius, S. (2014). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. <http://repository.unib.ac.id/id/eprint/8136>