BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki keragaman ras, suku, agama, dan budaya di setiap wilayahnya, yang terstruktur dalam 34 provinsi, 416 kabupaten, 98 kota, 7.266 kecamatan, 8.506 kelurahan, 74.961 desa, dan 16.772 pulau, seperti yang diatur oleh Kepmendagri 050-145/2022. Dengan luas wilayah daratan mencapai 1.892.555,47 km2, Indonesia pada Semester I Tahun 2021 memiliki jumlah penduduk sebanyak 272.229.372 jiwa.

UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, dengan harapan dana tersebut dapat dimanfaatkan oleh pihak desa untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat desa.3 Dana desa turun ke Desa Waringin Jaya pada tahun 2015 pada masa pemerintahan bapak Suprapto (2015-2016) sampai dengan Ibu Sri Wahyuni (2017-sekarang). Dana Desa merupakan dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang ditransfer melalui APBD Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan, 2 Eko Adi Wibowo (Sekertaris Desa), Dokumentasi (Desa Waringin Jaya, 5 Desember 2022). 3 Tim Visi Yustisia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Dan Peraturan Terkait (Visimedia, 2015), hlm. 41. 2 pemberdayaan masyarakat dan kemasyarakatan.4 Dana desa digunakan untuk

membiayai pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, peningkatan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan dan dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Desa. Permasalahan yang dialami dalam pengelolaan dana desa sangat beragam, karena setiap tahunnya dana desa diperhitungkan berdasarkan Petunjuk Pelaksanaan (JUKLAK) dan Petunjuk Teknisnya (JUKNIS). Kesulitan yang dialami pemerintah desa dalam mengembangkan dana desa yaitu pagu anggaran yang terkadang turunnya lambat, sehingga pihak desa merasa kesulitan dalam merinci dana yang akan digunakan. Dalam hal ini pemerintah desa beserta pihak aparatur desa yang mengatur dana desa tidak bisa berbuat apapun selain menunggu pagu anggaran turun dari pusat. Kesulitan pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa untuk pembangunan pendidikan yaitu dana desa yang turun dari pemerintah pusat setiap tahunnya berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan desa. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Eko selaku sekertaris Desa Waringin Jaya bahwa dana desa yang diberikan untuk pembangunan desa pada tahun 2019 berfokus pada bidang pembangunan Pendidikan 25% dan sarana prasarana lingkungan 15%. Sedangkan untuk tahun 2020 hingga 2022 dana desa difokuskan untuk pembangunan di bidang kesehatan sebanyak 20% dan untuk bidang pembangunan ekonomi serta bidang sarana prasarana lingkungan sebanyak 4 Haw Widjaja, Otonomi Desa Merupakan Otonomi Yang Bulat Dan Utuh (Jakarta: PT RajaGrafindo

Persada, 2010). 3 10%.5 Sehingga laporan dari pihak desa harus sesuai dengan peraturan pemerintah pusat. Pelaporan aset desa merupakan hal yang tidak dapat dihindari karena pelaporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban desa kepada pemangku kepentingan termasuk pemerintah desa dan negara bagian (pemerintah pusat).6 Oleh karena itu, pelaporan keuangan kas desa bersifat wajib, dan masalah yang mungkin terjadi dapat segera diidentifikasi jika kemauan staf tidak mencukupi/tidak menguntungkan

Desa berperan sebagai entitas pemerintahan yang berhubungan langsung dengan penduduk, memenuhi berbagai kebutuhan dan kepentingan, terutama dalam penyelenggaraan layanan publik. Penerapan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah “Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, Memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Pemerintah menunjukkan perhatian terhadap perkembangan desa dengan mengalokasikan dana khusus melalui Dana Desa, yang merupakan bagian dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

(APBD) untuk mendukung proyek pembangunan di wilayah pedesaan. Penyelenggaraan pemerintahan di desa bertujuan utama untuk meningkatkan pertumbuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Sistem pengelolaan dana desa yang dikelola oleh pemerintah desa merupakan penghimpunan dan pertanggungjawaban yang termasuk dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.9 Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa pendanaan dalam pelaksanaan pembangunan menjadi kewajiban dan tanggung jawab masing-masing tingkat pemerintahan. Pada sistem pemerintahan saat ini, desa mempunyai peran penting dalam membantu proses penyelenggaraan pemerintahan yaitu salah satunya pembangunan desa bidang pendidikan. 10 Hal ini dilakukan sebagai langkah nyata pemerintah daerah dalam mengatur sendiri kepentingan masyarakat di wilayahnya sendiri, karena setiap desa mempunyai kewenangan dalam mengatur dan mengurus masyarakatnya sesuai kondisi sosial budaya yang sudah ada dalam desa tersebut termasuk dalam pengaturan keuangan guna kesejahteraan masyarakat serta pemenuhan pembangunan fasilitas-fasilitas yang digunakan dalam mengembangkan serta memajukan desa tersebut.

Tujuan dari akuntansi keuangan daerah adalah untuk menyediakan informasi keuangan yang lengkap, akurat, dan tepat waktu, sehingga dapat dipertanggungjawabkan dan digunakan sebagai dasar untuk

evaluasi. Hal ini memfasilitasi pengambilan keputusan ekonomi terkait pelaksanaan kegiatan di masa mendatang. Oleh karena itu, penyusunan dan penyampaian laporan keuangan desa harus sesuai dengan standar akuntansi pemerintah yang telah disepakati secara umum, agar dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Pemberian dana desa merupakan satu bentuk pengakuan terhadap hak desa dalam kerangka pelaksanaan otonomi desa.

Pemerintah mengekspresikan perhatiannya terhadap perkembangan desa dengan mengalokasikan dana khusus melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa), yang sering disebut sebagai Alokasi Dana Desa (ADD). ADD merupakan bagian dari sumber keuangan desa yang berasal dari pajak daerah dan sebagian dana perimbangan pusat-daerah, yang diperuntukkan secara adil kepada desa oleh pemerintah kabupaten/kota. Pemerintah Pusat memberikan ADD dari dana perimbangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang diterima oleh kabupaten/kota melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), setelah dikurangi 10% untuk Dana Alokasi Khusus (DAK). Dana tersebut dapat digunakan untuk berbagai keperluan, termasuk pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan masyarakat, dan pemberdayaan masyarakat, dengan jumlah yang bervariasi sesuai dengan kondisi geografis, jumlah penduduk, dan tingkat kematian di setiap desa.

Pemerintah mengalokasikan Alokasi Dana Desa (ADD) sebagai bentuk bantuan stimulan atau dana pendorong untuk mendukung pembiayaan program Pemerintah Desa. Bantuan ini didorong oleh partisipasi swadyaya gotong royong masyarakat dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat. Alokasi Dana Desa diberikan dengan tujuan utama: 1) Meningkatkan pelaksanaan Pemerintahan Desa dalam memberikan layanan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan sesuai dengan kewenangannya. 2) Meningkatkan kesetaraan pendapatan, peluang kerja, dan peluang usaha bagi warga desa. 3) Memperkuat kapasitas lembaga kemasyarakatan di desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan sesuai dengan potensi desa. Melalui bantuan ini, diharapkan desa dapat membangun kemandirian dengan mematuhi prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, dan pelaksanaan anggaran yang tertib dan disiplin, sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018.

Tantangan terkait Alokasi Dana Desa (ADD) di desa melibatkan kesulitan dalam efektivitas penggunaan dana yang diterima, disebabkan oleh kekurangan keterampilan dalam mengelola alokasi, terutama pada tingkat aparat desa. Nata Irawan, Direktur Jenderal Bina Pemerintah Desa Kementerian Dalam Negeri (2017), mengungkapkan bahwa lambatnya penyerapan dana desa disebabkan oleh kekurangan kapasitas sumber daya manusia yang mengelola anggaran. Upaya terus dilakukan untuk

meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia guna optimalisasi pengelolaan dana desa. Namun, kendala yang dihadapi termasuk keterbatasan dana yang dibutuhkan untuk perbaikan tersebut. Informasi lebih lanjut mengenai besaran dana untuk setiap desa di Kecamatan Batulappa Pinrang pada tahun 2023 dapat diakses pada berikut ini:

Tabel 1. 1 Rincian Dana Desa Kecamatan Batulappa

No	Desa	Dana Desa
1	**Batulappa**	**Rp. 885.565.000,-**
2	Watang Kassa	Rp. 839.762.000,-
3	Kaseralau	Rp. 1.450.646.000,-
4	Tapporang	Rp. 844.475.000,-
Total		Rp. 4.020.448.000

Sumber Kecamatan Batulappa Tahun 2023

Kecamatan Batulappa, Kabupaten Pinrang, menerima alokasi dana sebesar Rp. 4.020.448.000. Saat ini, realisasi Alokasi Dana Desa (ADD) di Desa Batulappa masih rendah karena kurangnya manajemen alokasi dana desa. Kurangnya kompetensi sumber daya manusia di kantor kecamatan dan desa menjadi penyebab utama, memerlukan pelatihan tambahan. Selain itu, kendala terkait budaya organisasi juga menjadi hambatan. Di Desa tersebut, pemanfaatan teknologi informasi untuk mengelola dana desa juga masih terbilang minim.

Kurangnya pencapaian alokasi dana desa untuk desa tersebut disebabkan terutama oleh kurangnya keterampilan sumber daya manusia di kantor desa, yang memerlukan pelatihan yang memadai. Kedua, budaya organisasi di beberapa desa di Kecamatan Batulappa mengalami kendala terutama dalam hal waktu, di mana penyusunan anggaran dan pelaporan sering tidak dilakukan sesuai jadwal. Ketiga, di desa tersebut, pemanfaatan teknologi informasi masih belum berkembang dengan memadai dalam mengelola dana desa. Faktor-faktor ini diyakini memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas pengelolaan alokasi dana desa.

Faktor utama yang memengaruhi pengelolaan alokasi dana desa adalah kemampuan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia, karena mereka memiliki dampak langsung terhadap kualitas dan daya saing perusahaan. Tingkat keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi mencerminkan mutu dari tenaga kerja, yang selanjutnya mempengaruhi daya saing perusahaan secara menyeluruh. Kompetensi ini melibatkan gabungan keterampilan, karakteristik personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diobservasi, diukur, dan dinilai.

Faktor lain yang mungkin memengaruhi pengelolaan alokasi dana desa adalah budaya organisasi. Budaya organisasi melibatkan nilai,

norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang membentuk cara individu di dalam organisasi berperilaku dan menjalankan tugas-tugasnya.

Faktor selanjutnya yang potensial mempengaruhi pengelolaan alokasi dana desa adalah penerapan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi berperan dalam mendukung individu dalam berbagai aspek, seperti proses pembuatan, modifikasi, penyimpanan, komunikasi, dan penyebaran informasi. Dengan dasar tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa Di Kecamatan Batulappa".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang permasalahan diatas maka peneliti mengambil permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan budaya organisasi terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan pemanfaatan teknologi informasi terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa.
b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa.
c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pemanfaatan teknologi informasi terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitiain ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diinginkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam konteks dampak kemampuan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan penggunaan teknologi informasi terhadap pengelolaan alokasi dana desa di Kecamatan Batulappa.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi masyarakat

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan kepada masyarakat, khususnya mengenai pentingnya

dampak kemampuan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengaturan alokasi dana desa di Batulappa.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Parepare

Harapannya, penelitian ini akan memberikan tambahan yang berharga dalam literatur serta berkontribusi pada kemajuan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang ekonomi, yang dapat diikuti dengan langkah-langkah tindak lanjut.

c. Bagi peneliti

Harapannya, melalui penelitian ini, dapat ditingkatkan kapasitas intelektual dan diberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh kemampuan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap pengelolaan alokasi dana desa di Batulappa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja (TK) memiliki peran kunci dalam meningkatkan produktivitas. Pada tingkat makro, elemen-elemen masukan seperti sumber daya alam, material, dan keuangan tidak dapat memberikan dampak optimal pada peningkatan kesejahteraan masyarakat tanpa dukungan yang memadai dari tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja dianggap sebagai aset kritis bagi organisasi, dan peran serta mereka tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, seperti disampaikan oleh Karyadi (2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada atribut individu yang meliputi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Havesi, 2005). Kompetensi, seperti yang didefinisikan oleh Widodo (dalam Kharis, 2010), adalah gabungan dari keterampilan, atribut pribadi, dan pengetahuan yang tercermin dalam perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Kompetensi SDM mencakup kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan dukungan dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Pendekatan berbasis kompetensi terlihat dalam seluruh

proses penilaian kinerja karyawan. Kepentingan dalam meningkatkan kualitas SDM menuntut pendekatan yang terencana, berorientasi, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme.

Gordon, sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno (2017), menyajikan beberapa elemen yang termasuk dalam konsep kompetensi, termasuk pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), keterampilan (skill), nilai (value), sikap (attitude), dan minat (interest). Kemampuan (Skill) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Contohnya adalah kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

a. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam domain kognitif mencakup pemahaman seorang karyawan terhadap cara mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan proses pembelajaran yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
b. Pemahaman (*Understanding*), yaitu tingkat kedalaman kognitif dan aspek afektif yang dimiliki oleh individu menjadi penting. Sebagai contoh, seorang karyawan yang melakukan proses pembelajaran diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai karakteristik dan kondisi kerja untuk menjalankannya secara efektif dan efisien.

c. Sikap (*Attitude*), yaitu Perasaan, yang mencakup respons terhadap rangsangan eksternal, dapat berupa rasa senang atau tidak senang, suka atau tidak suka. Sebagai contoh, respons terhadap krisis ekonomi atau perasaan terkait dengan kenaikan gaji dapat menjadi contoh dari aspek ini.

d. Nilai (*Value*), adalah norma perilaku suatu standar perilaku yang diyakini dan secara psikologis telah meresap dalam individu. Sebagai contoh, norma perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dapat mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan sebagainya.

e. Minat (*Interest*), adalah Tendensi seseorang untuk melakukan suatu tindakan, seperti terlibat dalam kegiatan kerja.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) mengacu pada keterampilan individu yang menjadi dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia di sini menjadi pelaku yang berperan aktif dalam mendorong perusahaan atau organisasi mencapai tujuan mereka.

1) Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Spencer & Spencer (Sudarmanto 2014) terdapat lima karakteristik adalah sebagai berikut:

a) Motif (*Motive*), adalah faktor-faktor yang secara konsisten mendorong pikiran atau keinginan seseorang, memicu tindakan,

dan mengarahkan perilaku menuju suatu tujuan atau tindakan tertentu.

b) Sifat (*Traits*), adalah Ciri-ciri fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap situasi informasi.

c) Konsep diri (*Self-concept*), Merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu, mencakup nilai-nilai yang dihargai dan sikap terhadap sesuatu yang dianggap ideal, yang tercermin dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari.

d) Pengetahuan (*Knowledge*), adalah Pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam suatu domain khusus. Sumber-sumber pengetahuan berasal dari proses pembelajaran dan pengalaman, serta penggunaan intuisi. Pengetahuan diartikan sebagai keterampilan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui proses belajar, yang melibatkan penggabungan data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang.

e) Keterampilan (*Skill*), adalah Kemampuan untuk menjalankan suatu tugas khusus, baik secara fisik maupun mental, termasuk kemampuan berpikir analitis (mengolah pengetahuan atau data, mengidentifikasi sebab-akibat, mengorganisir data, dan merencanakan) serta berpikir konseptual.

Spencer & Spencer (dalam Sudarmanto, 2014) menyatakan bahwa konsep diri, sifat, dan motif kompetensi lebih cenderung

bersifat tersembunyi, dalam, dan unik dalam inti kepribadian individu. Mereka juga sulit untuk ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, kompetensi pengetahuan dan keahlian lebih mudah terlihat dan bervariasi di permukaan, menjadi salah satu ciri manusia yang dapat lebih mudah dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2) Dimensi dan Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi dalam konteks manajemen sumber daya manusia memiliki beragam kelompok dan aspek dimensi. Gugus mengacu pada pengelompokan dimensi-dimensi yang sejenis atau serumpun, sementara dimensi merujuk pada aspek-aspek yang lebih spesifik.

Menurut Dulewicz (dalam Sudarmanto, 2009) membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:

a) Kemampuan intelektual, meliputi perspektif strategis, analisis dan. Penilaian, perencanaan dan pengorganisasian.
b) Kemampuan interpersonal, meliputi mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal, dan komunikasi lisan.
c) Kemampuan adaptabilitas, meliputi adaptasi.
d) Kemampuan orientasi hasil, meliputi sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi, dan kepekaan bisnis.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau budaya organisasional sering didefinisikan sebagai kumpulan nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan diakui bersama, yang menjadi milik suatu organisasi. Hal ini menciptakan rasa kekeluargaan di antara anggota organisasi dan menciptakan kondisi di mana mereka merasa unik dibandingkan dengan organisasi lain.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh suatu organisasi untuk mengambil tindakan dan mengatasi masalah, membentuk karyawan agar dapat beradaptasi dengan lingkungan, dan menyatukan anggota-anggota organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengajarkan kepada anggota organisasi, termasuk anggota baru, tentang cara yang benar untuk mengevaluasi, berpikir, dan merespon masalah yang dihadapi oleh organisasi. Secara tradisional, pendiri organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya awal organisasi tersebut. Berikut beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli.

“Marwansyah (2019) dalam rangkuman bukunya menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan pemahaman penting seperti norma-norma, nilai, sikap, dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi. Lebih lanjut, budaya organisasi diartikan sebagai mekanisme yang digunakan oleh suatu

organisasi dan anggotanya untuk belajar mengelola tantangan-tantangan eksternal dan menciptakan integrasi internal."

"Seorang ilmuwan lain, yaitu Zwell seperti yang dijelaskan oleh Sudarmanto (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pandangan hidup organisasi yang muncul melalui pergantian generasi pegawai. Budaya ini mencakup identitas organisasi, keyakinan bersama, dan tindakan yang dijalankan oleh organisasi tersebut."

"Sudarmanto (2018), dalam bukunya, menyimpulkan dari beberapa definisi oleh para ahli bahwa pada dasarnya budaya organisasi mencakup nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah menjadi bagian institusi dan tercermin dalam penampilan, sikap, serta tindakan, menjadi identitas suatu organisasi. Sementara itu, menurut Edy Sutrisno (2018), budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pendekatan dalam menyelesaikan masalah organisasional. Budaya organisasi juga sering disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai atau norma yang telah ada dalam jangka waktu yang relatif lama dan diakui bersama oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menanggapi masalah-masalah organisasional (perusahaan)."

Dengan merujuk pada definisi beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan, asumsi, nilai, kebiasaan, sikap, dan perilaku yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini dibentuk atau dikembangkan oleh sekelompok individu dan menjadi pedoman bersama dalam mengatasi tantangan internal dan eksternal, juga menjadikan organisasi tersebut unik dan membedakannya dari organisasi lainnya.

1) Fungsi Budaya Organisasi

Membedakan antara fungsi budaya kelompok dan budaya organisasi pada umumnya sulit, karena budaya merupakan fenomena sosial. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat krusial, yaitu berperan sebagai batasan dalam perilaku individu yang berada di dalam organisasi. Fungsi budaya organisasi mencerminkan peran atau manfaat yang diemban oleh budaya organisasi tersebut. Dari perspektif fungsi, budaya organisasi memiliki beberapa peran, sebagai berikut:

"Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi ada empat:"

a) Pertama, Budaya memiliki peran dalam menetapkan batasan, yang berarti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

b) Kedua, Budaya membawa identitas yang dirasakan bagi anggota-anggota organisasi.
c) Ketiga, Budaya memfasilitasi munculnya keterlibatan pada hal-hal yang lebih besar daripada kepentingan pribadi seseorang.
d) Keempat, Budaya berkontribusi pada kestabilan sistem sosial. Budaya berperan sebagai perekat sosial yang mendukung kesatuan dalam organisasi dengan memberikan standar yang jelas mengenai apa yang seharusnya diucapkan dan dilakukan oleh karyawan.
e) Kelima, Budaya beroperasi sebagai mekanisme pembentuk makna dan kontrol yang memfasilitasi serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2) Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Klasifikasi tipe budaya organisasi bertujuan untuk menggambarkan berbagai jenis budaya organisasi yang mungkin ditemui dalam kenyataan. Menurut Cameron dan rekan-rekannya, dalam karya yang dikutip oleh Sudarmanto (2018), terdapat empat tipe budaya organisasi, yaitu:

a) Budaya kekuatan: merupakan inti sumber daya yang menekankan kontrol, dengan adanya sejumlah peraturan atau prosedur, atmosfer kompetitif, fokus pada kekuatan, dan unsur politis.

b) Budaya peran: pekerjaan diatur oleh prosedur dan peraturan, dengan peran atau deskripsi jabatan yang lebih diutamakan daripada individu yang mengemban jabatan tersebut.

c) Budaya tugas: bertujuan untuk membawa orang yang tepat bersama-sama dan memberi mereka kebebasan dalam menjalankan tugas. Pengaruhnya lebih dititikberatkan pada keahlian daripada posisi atau karakter pribadi.

d) Budaya orang: "menempatkan individu sebagai fokus utama, dengan pandangan bahwa organisasi ada untuk melayani kebutuhan individu yang menjadi bagian dari organisasi."

3) Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi merujuk pada pembatasan yang memisahkan keberadaan suatu entitas, sedangkan indikator merupakan variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau melakukan pengukuran terhadap perubahan dari waktu ke waktu. Penjelasan Robbins dan Judge tentang dimensi dan indikator budaya organisasi, seperti yang diuraikan oleh Susi Adiawaty (2020), dapat disajikan sebagai berikut:

a) *Innovation and risk tasking* (Inovasi dan pengambilan risiko)

Karyawan diinginkan untuk menunjukkan inovasi dan keberanian mengambil risiko, yakni melakukan perubahan dalam metode kerja dan bersedia menghadapi risiko..

b) *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail)

Karyawan diinginkan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail, yang mencakup kemampuan untuk menganalisis dan mengevaluasi hasil kerja.

c) *Outcome orientation* (Orientasi hasil)

Manajemen lebih memusatkan perhatian pada hasil yang dicapai daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, dengan fokus pada hasil daripada kualitas kerja atau teknik kerja.a

d) *People orientation* (Orientasi orang)

Seberapa besar tingkat keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya pada individu dalam organisasi, menunjukkan orientasi pada hasil kerja secara individu.

e) *Team orientation* (Orientasi tim)

Seberapa jauh kegiatan kerja tim diatur dibandingkan dengan kerja individu, mencerminkan orientasi pada hasil kerja secara tim.

f) *Aggressiveness* (Keagresifan)

Sejauh mana keagresifan dan kompetitifitas karyawan diutamakan dibandingkan dengan sikap kooperatif atau santai, mencerminkan kemampuan bersaing dan kecepatan dalam bekerja.

g) *Stabiliry* (Stabilitas)

Stabilitas diartikan sebagai sejauh mana keputusan dan tindakan organisasi menekankan pertahanan status dibandingkan dengan fokus pada pertumbuhan, yang mencakup kepatuhan pada standar operasional prosedur (SOP) dalam menjalankan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi berfungsi sebagai sarana untuk menghasilkan informasi yang relevan, strategis, akurat, dan tepat waktu untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan. Keberadaan teknologi informasi, seperti komputer dan jaringan, memfasilitasi interkoneksi antar komputer sesuai kebutuhan (Regar dkk., 2018). Meskipun perkembangan teknologi yang sangat canggih dapat memberikan dampak positif dalam mendukung percepatan pembangunan di berbagai sektor kehidupan, namun juga berpotensi menjadi ancaman bagi beberapa sektor (Heri, 2019). Peningkatan teknologi informasi saat ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja sejumlah sektor, termasuk sektor pemerintahan desa.

McKeown, seperti yang dikutip oleh Suyanto (2015), memberikan definisi teknologi informasi sebagai berbagai jenis teknologi yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam berbagai bentuknya. Dalam

pandangan lain, Williams, juga mengutip oleh Suyanto (2015), menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan kategori umum yang mencakup segala bentuk teknologi yang membantu dalam menciptakan, memanipulasi, menyimpan, berkomunikasi, dan/atau menyampaikan informasi.

Kemajuan dalam ilmu dan teknologi informasi telah mengubah paradigma dan gaya hidup masyarakat Indonesia, termasuk di lingkungan pemerintahan desa. Peran teknologi informasi dalam sistem pendidikan membawa inovasi baru dalam sektor ekonomi, namun keberhasilan ini memerlukan dukungan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi yang cepat, penting untuk mengembangkan pola pikir yang kreatif. Keberhasilan penerapan teknologi informasi bergantung pada bagaimana pelaku di dalam organisasi memandang manfaat yang dapat diberikan oleh teknologi informasi, seperti peningkatan kinerja pemerintahan desa (Budiman, 2017; Regar dkk., 2018).

a. Dimensi dan Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Tjhay (dalam Syahroni, 2014) pengukuran pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan tiga item indikator, yaitu:

1) Intensitas Pemanfaatan

Minat atau intensitas penggunaan teknologi sistem informasi yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku yang mendukung pemanfaatan teknologi sistem informasi.

2) Frekuensi Pemanfaatan

Pengukuran penggunaan sebenarnya (actual use) diukur berdasarkan total waktu interaksi dengan teknologi dan seberapa sering teknologi tersebut digunakan.

3) Jumlah Aplikasi atau Perangkat lunak yang digunakan

Program yang dirancang khusus untuk mendukung aplikasi tertentu, seperti bisnis, pendidikan, multimedia, dan berbagai bidang lainnya, disesuaikan dengan kebutuhan pengguna.

4. Pengelolaan Alokasi Dana Desa

a. Pengertian Alokasi Dana Desa (ADD)

Berdasarkan regulasi yang ada, alokasi dana desa merupakan bagian dari dana perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Kabupaten/kota diharuskan menerima alokasi dana desa minimal 10%, yang kemudian didistribusikan secara proporsional ke desa-desa.

Menurut Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007, alokasi dana desa bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja

Daerah (APBD) kabupaten/kota, yang merupakan bagian dari dana perimbangan antara pusat dan daerah.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa menegaskan bahwa Alokasi Dana Desa (ADD) adalah sebagian dari dana perimbangan yang diterima oleh kabupaten/kota, minimal 10% dari total anggaran pendapatan dan belanja daerah setelah dipotong dana alokasi khusus.

Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa Alokasi Dana Desa (ADD) merupakan bagian dari keuangan desa yang diperoleh dari pembagian pajak daerah dan sebagian dari dana perimbangan antara pusat dan daerah, yang kemudian disalurkan kepada desa-desa secara proporsional..

b. Dasar Hukum Tentang Alokasi Dana Desa

Berdasarkan prinsip-prinsip otonomi dan dekonsentrasi yang ditegaskan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan secara mandiri. Otonomi yang diberikan kepada daerah bertujuan untuk mempercepat pencapaian kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan, dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan di berbagai sektor kehidupan. Dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD), terlibatnya tim di tingkat kabupaten disebut sebagai Tim Fasilitasi Kabupaten, tim

pendamping di tingkat kecamatan disebut Tim Pendamping Kecamatan, dan di tingkat desa terdapat Tim Pengelola Desa. Selain itu, terdapat Pengawas Kegiatan dan Penanggungjawab Operasional (PJOK).

Tujuan pelaksanaan Alokasi Dana Desa (ADD) sesuai dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 mencakup:

a) Peningkatan pelaksanaan pemerintahan desa dalam memberikan layanan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan sesuai dengan kewenangannya.
b) Peningkatan kapasitas lembaga kemasyarakatan di desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan secara partisipatif sesuai dengan potensi desa.
c) Peningkatan kesetaraan pendapatan, peluang pekerjaan, dan peluang usaha bagi masyarakat desa.
d) Mendorong peningkatan partisipasi dan semangat gotong royong masyarakat desa.
e) Menanggulangi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan sosial.
f) Peningkatan pembangunan infrastruktur.
g) Peningkatan pemahaman nilai-nilai keagamaan, sosial, dan budaya untuk mewujudkan peningkatan sosial.
h) Peningkatan ketentraman dan ketertiban masyarakat desa.

Berdasarkan ADD dihitung berdasarkan nilai pokok utama yang meliputi: 1. Kemiskinan, 2. Pendidikan dasar, 3. Kesehatan, keterjangkauan Desa. Sedangkan nilai tujuannya adalah jumlah penduduk desa.

Rumus pembagian Alokasi Dana Desa (ADD) menggunakan dasar asas adil dan merata, yaitu:

a) Asas Merata adalah bahwa jumlah Alokasi Dana Desa (ADD) yang diberikan kepada setiap desa adalah sama atau minimal, yang disebut sebagai Alokasi Dana Desa (ADD) minimum.
b) Adas Keadilan adalah bahwa jumlah Alokasi Dana Desa (ADD) dibagi secara proporsional untuk setiap desa berdasarkan Nilai Bobot Desa yang dihitung menggunakan rumus dan variabel tertentu, atau disebut Alokasi Dana Desa (ADD) Proporsional (ADDP)..

Manajemen keuangan Alokasi Dana Desa (ADD) merupakan elemen yang tidak terpisahkan dari pengelolaan keuangan desa dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa). Oleh karena itu, dalam mengelola keuangan Alokasi Dana Desa (ADD), perlu mentaati prinsip-prinsip tertentu, seperti yang dicontohkan di bawah ini:

a) Setiap kegiatan yang dibiayai oleh Alokasi Dana Desa (ADD) direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi

secara transparan dengan prinsip partisipasi masyarakat.

b) Seluruh kegiatan harus dapat dipertanggungjawabkan secara administratif, teknis, dan hukum.
c) Implementasi Alokasi Dana Desa (ADD) dilaksanakan dengan prinsip efisien, terarah, dan terkendali.
d) Jenis kegiatan yang akan didanai melalui Alokasi Dana Desa (ADD) sangat terbuka untuk meningkatkan sarana pelayanan masyarakat, termasuk pemenuhan kebutuhan dasar, penguatan kelembagaan desa, dan kegiatan lainnya yang diputuskan melalui musyawarah desa.
e) Alokasi Dana Desa (ADD) harus tercatat dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa), dan proses penganggarannya mengikuti mekanisme yang berlaku.

Tim pelaksana kegiatan Alokasi Dana Desa (ADD) adalah sebuah tim yang dibentuk oleh Pemerintah Desa melalui Surat Ketetapan Kepala Desa. Tim ini dikenal sebagai tim pengelolaan ADD yang terdiri dari Kepala Desa sebagai ketua, sekretaris desa yang bertanggung jawab atas operasional kegiatan, kaur desa sebagai Tim Pengelola Kegiatan (TPK), dan anggota tim yang melibatkan tokoh masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Desa yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), bupati/walikota di setiap kabupaten/kota menentukan besaran Dana Desa untuk setiap Desa di wilayahnya. Besarnya Dana

Desa untuk setiap Desa ditetapkan berdasarkan faktor-faktor seperti jumlah penduduk Desa, luas wilayah Desa, tingkat kemiskinan Desa, dan tingkat kesulitan geografis, dengan melakukan perhitungan bobot yang sesuai.

a) 30% (tiga puluh per seratus) untuk jumlah penduduk Desa
b) 20% (dua puluh per seratus) untuk luas wilayah Desa
c) 50% (lima puluh per seratus) untuk angka kemiskinan.

Bagian dari Alokasi Dana Desa dapat dialokasikan hingga 30% untuk keperluan penyelenggaraan Pemerintah Desa, sementara 70% sisanya digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Dari total alokasi, 30% dapat diarahkan khususnya untuk kebutuhan penyelenggaraan Pemerintah Desa, antara lain:

a) Pembelian alat tulis kantor
b) Pembayaran rekening listrik dan air kantor
c) Biaya fotocopi dan cetak pengadaan
d) Biaya pemeliharaan kantor
e) Biaya konsumsi rapat
f) Biaya perjalanan aparat pemerintah desa dan BPD
g) Dan kegiatan lain yang dianggap penting.

Hingga 70% (tujuh puluh persen) dari alokasi dana dapat dialokasikan untuk kegiatan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, dapat digunakan antara lain:

a) Biaya perbaikan sarana publik skala kecil

b) Penyertaan modal usaha masyarakat melalui BUMDesa
c) Perbaikan lingkungan dan pemukiman
d) Biaya untuk ketahanan pangan
e) Perbaikan kesehatan dan pendidikan
f) Pengembangan sosial, budaya dan keagamaan
g) Kegiatan kepemudaan (karang taruna)
h) Dan kegiatan lain-lain yang dianggap penting.

Proses pengelolaan Alokasi Dana Desa diatur secara keseluruhan, meliputi tahapan perencanaan, penatausahaan, dan pertanggungjawaban:

a) Tahap Perencanaan

Pemerintah desa mengatur pembangunan desa sesuai dengan wewenangnya, sejalan dengan perencanaan pembangunan di tingkat kabupaten/kota. Dalam proses perencanaan tersebut, pemerintah desa harus menyelenggarakan musyawarah untuk menetapkan prioritas, program kegiatan, serta kebutuhan pembangunan desa yang akan dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa), swadaya masyarakat desa, dan anggaran pendapatan belanja kabupaten/kota. Prioritas program kegiatan dan kebutuhan pembangunan desa meliputi:

(a) Peningkatan kualitas dan akses terhadap pelayanan dasar

(b) Pembangunan dan pemeliharaan infrastruktus dan lingkungan berdasarkan kemampuan teknis dan sumber daya lokal yang tersedia

(c) Pengembangan ekonomi berskala produktif

(d) Peningkatan kualitas ketertiban dan ketentraman masyarakat dan berskala masyarakat desa.

b) Tahap Penatausahaan

Bendahara desa bertanggung jawab dalam melaksanakan penatausahaan, yang mencakup pencatatan setiap transaksi penerimaan dan pengeluaran serta melakukan penutupan buku setiap akhir bulan secara teratur. Selain itu, bendahara desa diharuskan menyampaikan pertanggungjawaban dana melalui laporan bulanan kepada kepala desa, yang harus disampaikan tidak lebih dari tanggal 10 bulan berikutnya. Proses penatausahaan penerimaan dan pengeluaran dilakukan dengan menerapkan metode tertentu.

(a) Buku Kas Umum, ang digunakan untuk mencatat semua aktifitas yang berhubungan dengan penerimaan dan pengeluaran kas, yang terjadi secara tunai maupun kredit.

(b) Buku Kas Pembantu Pajak, yang digunakan untuk membantu buku kas umum didalam rangka penerimaan dan pengeluaran yang berhubungan

dengan pajak.

(c) Buku Bank, yang digunakan untuk membantu buku kas umum dalam rangka penerimaan dan pengeluaran yang berhubungan denganuang bank.

c) Tahap Pertanggungjawaban

Tahap pertanggungjawaban pengelolaan Alokasi Dana Desa yang terintegrasi dalam pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) merupakan tahap utama. Setiap penggunaan Dana ADD harus dapat dipertanggungjawabkan baik secara formil maupun materil, dan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) harus disimpan oleh pemerintah desa.gai pemeriksaan yang salinannya dikirim ke kecamatan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi pegangan bagi peneliti berikutnya, di mana studi-studi sebelumnya digunakan sebagai basis perbandingan hasil penelitian. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat mendekati kesempurnaan dan memberikan panduan bagi peneliti. Beberapa penelitian terdahulu menjadi dasar teoritis dan parameter dalam pelaksanaan penelitian ini.

Gambar 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
Putu Intandika Pusbasari, Gede Adi Yuniarti (2020)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa Di Kabupaten Jembrana	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Rganisasi (X2), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3), Dan Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Y1)	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak positif pada pengelolaan alokasi dana desa.
Prita Dilla Anggraeni (2019)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi penganggaran, pengawasan dan peran perangkat desa terhadap	Kompetensi sumber daya manusia (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2), partisipasi pengaggaran (X3), Pengawasan (X4), peran perangkat desa	Penggunaan teknologi informasi dan pengawasan memberikan dampak positif pada akuntabilitas pengelolaan dana desa, sementara kompetensi sumber daya manusia, partisipasi

	akuntabilitas pengelolaan dana desa (studi impiris pada Desa se-kecamatan kajoran)	(X5), dan akuntabilitas pengelolaan dana desa (Y1)	penganggaran, dan peran perangkat desa tidak berpengaruh pada akuntabilitas pengelolaan dana desa.
Sapartiningsih, dkk (2018)	Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi penganggaran, dan pengawasan terhadap akuntailitas pengelolaan dana desa	kompetensi sumber daya manusia (X!), pemanfaatan teknologi informasi (X2), partisipasi penganggaran (X3), pengawasan (X4), dan akuntabilitas pengelolaan dana desa (Y1)	Akuntabilitas pengelolaan dana desa dipengaruhi secara positif oleh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi penganggaran, dan pengawasan.
Vincent Bastian Tertio Sayudha (2020)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi InformasiTerhadap Kinerja Individual Kantor Pelayanan	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Kesesuaian atugas Teknologi Informasi (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu

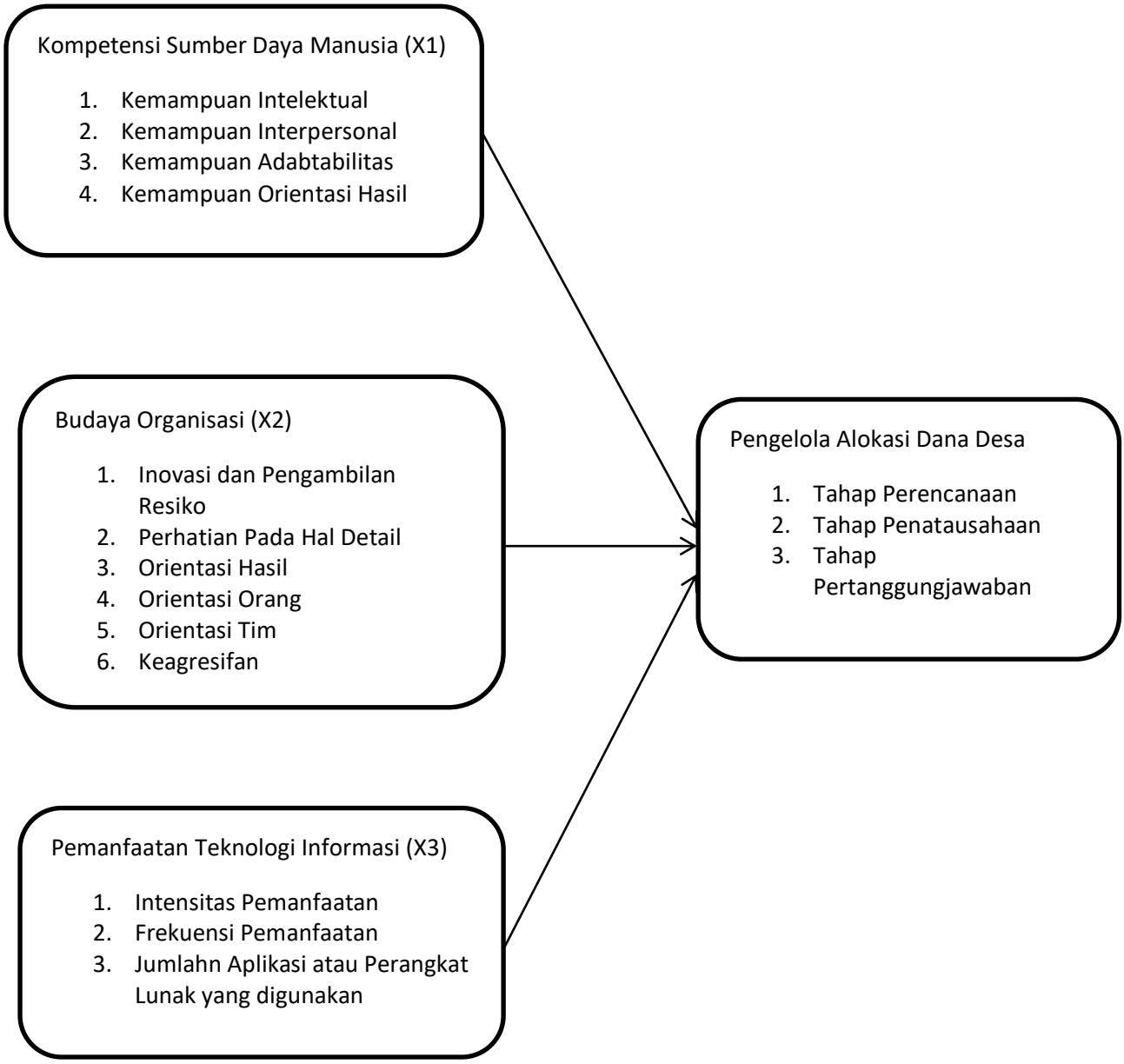
	Pajak Pratama Di Kota Semarang		
Prasetya, dkk (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemahaman dan Pengawasan terhadap Kualitas Sistem Keuangan Desa di Kabupaten Buleleng	Kompetisi Sumber Daya Manusia (X1) Pemahaman (X2) Pengawasan (X3) Kualitas Sistem Keuangan (Y)	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negatif signifikan terhadap sistem keuangan desa sedangkan pemahaman dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas sistem keuangan desa.
Rezki Endriyani, 2021	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM Terhadap Akuntabilitas Keuangan Dana Desa Dengan Audit Sumber Berkala Sebagai Pemoderasi (Studi pada pemerintah	Pemahaman Teknologi Informasi (X1) Kompetensi SDM (X2) Akuntabilitas Keuangan Dana Desa (Y)	Pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas keuangan dana desa. Audit berkala juga

	Desa se-Kecamatan Bontonompo Kab. Gowa)		mampu menjadi moderator antara pengaruh positif dan signifikan pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas keuangan dana desa.
Raharja dkk. (2020)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD)	Kompetensi SDM (X1) Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Y)	Kompetensi manusia terdapat bahwa sumber daya secara simultan pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan ADD. Serta variabel kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap variabel pengelolaan alokasi dana desa.

C. Kerangka Konseptual

Peneliti menggunakan kerangka konseptual sebagai panduan untuk menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian, adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 2 Kerangka konseptual Penelitian



Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap pengelolaan alokasi dana desa di Batulappa.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang dirumuskan untuk menjelaskan fenomena tertentu dan memberikan arahan atau panduan untuk penelitian selanjutnya (Umar, 2007). Berdasarkan definisi tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompetenai Sumber Daya Manusia terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa.

H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa.

H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif. Metode ini dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah seperti empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Sesuai dengan Sugiono (2011), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan keadaan atau fenomena yang ada pada saat ini melalui proses ilmiah untuk menjawab pertanyaan aktual. Oleh karena itu, metode penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi dan interpretasi tentang suatu fenomena, seperti kondisi atau hubungan yang terjadi, serta pendapat yang berkembang dengan menggunakan pendekatan ilmiah untuk menjawab pertanyaan aktual.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Batulappa yang berlokasikan di Pinrang Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

   Waktu yang digunakan pada penelitian ini adalah kurang lebih 1 bulan, terhitung bulan Desember 2023.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini seluruh desa di Kecamatan Batulappa yang terdiri dari 4 Desa yang mendapatkan dana desa.

b. Sampel

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengamilan sampel yang tidak memberikan setiao anggota dalam populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel, dengan pendekatan *purposive sampling* yaitu teknik pengamilan sampel dengan pertimbangan tenrtentu. Sampel yang dipilih sebanyak 4 desa. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :"

a) Para aparatur pemerintah kecamatan dan perangkat desa yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, dan bendahara desa (kaur keuangan) serta kasi pemerintahan desa.
b) Memiliki masa kinerja minimal 1 tahun.

D. Definisi Operasional Variabel

"Menurut Sugiono (2010) Operasional variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelian ini terdapat dua variabel yang

diwakilkan huruf X dan Y, dimana X merupakan kompetensi sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2) dan pemanfaatan teknologi informasi (X3), dan Y merupakan pengelolaan alokasi dana desa Batulappa."

1. Variabel Bebas *(Independent Variable)*

   Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel bebas (Independent Variables) melibatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3).

   1) Kompetensi Sumber Daya Manusia

      "Menurut Dulewicz (dalam Sudarmanto, 2018) membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi menjadi empat yaitu kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kemampuan adaptabilitas, dan kemampuan orientasi hasil. Variabel ini di ukur berdasarkan 5 skala likert."

   2) Budaya Organisasi

      "Menurut Robbins dalam (Susi Adiawaty, 2020) mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi

merupakan sistem yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula. Variabel ini di ukur berdasarkan 5 skala likert."

3) Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi mencakup sikap dan perilaku akuntan dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerjanya. Teknologi informasi melibatkan perangkat keras, perangkat lunak, database, jaringan, dan peralatan telekomunikasi. Dalam konteks organisasi, teknologi informasi digunakan untuk menyediakan informasi dalam pengambilan keputusan. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan skala Likert berisi 5 tingkatan. (Sumber: Maharsi, 2000).

2. Variabel Terikat *(Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD). Pengelolaan ADD diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007, yang menjelaskan bahwa alokasi dana desa berasal dari APBD kabupaten atau kota, yang merupakan bagian dari pembagian dana perimbangan keuangan pusat dan daerah. Kabupaten atau kota wajib menyalurkan minimal 10% dari dana tersebut ke desa. Skala Likert dengan 5 tingkatan digunakan dalam pengukuran variabel ini.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan pengukuran variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, didukung oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai (Abdul, 2010). Aspek-aspek kompetensi ini melibatkan kemampuan intelektual, interpersonal, adaptabilitas, dan orientasi hasil, yang diukur menggunakan skala Likert.	kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kemampuan adaptabilitas, dan kemampuan orientasi hasil.	Skala Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi mencakup pemahaman bersama, seperti norma, nilai, sikap, dan kepercayaan, yang dipegang oleh anggota organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi berperan sebagai mekanisme yang membantu organisasi dan anggotanya mengelola tantangan eksternal dan mencapai integrasi internal (Marwansyah, 2019).	*Innovation and risk tasking* *Attention to detail* *Outcome orientation* *People orientation* *Team orientation* *Aggressiveness* *Stabiliry*	Skala Likert
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	Pemanfaatan teknologi informasi merujuk pada sikap atau perilaku akuntan dalam menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Definisi	Intensitas Pemanfaatan Frekuensi Pemanfaatan Jumlah Aplikasi	Skala Likert

	teknologi informasi mencakup integrasi antara teknologi komputer, telekomunikasi, perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya. Dalam konteks organisasi, teknologi informasi digunakan dalam sistem informasi untuk menyediakan informasi yang mendukung pengambilan keputusan (Maharsi, 2000).	atau Perangkat lunak yang digunakan	
Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Y)	Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Alokasi Dana Desa (ADD) merupakan sebagian dari dana perimbangan yang diterima oleh kabupaten/kota, minimal 10% dari total anggaran pendapatan dan belanja daerah setelah dikurangi dana alokasi khusus.	Tahap Perencanaan Tahap Penatausahaan Tahap Pertanggungjawaban	Skala Likert

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Untuk mendapatkan data primer

dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penyebaran kuesioner langsung kepada aparat desa dan kecamatan Batulappa.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, seperti sumber data penelitian yang diperoleh melalui perantara atau tidak langsung, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi Desa Batulappa, lokasi Desa, dan referensi lainnya termasuk jurnal. Data sekunder ini mencakup informasi tentang perkembangan perusahaan, struktur organisasi Desa Batulappa, lokasi Desa, dan jumlah penduduk.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2017).. Pengumpulan data dalam penelitain ini digunakan dengan metode sebagai berikut :

1. Observasi

Data dan informasi akan diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap masyarakat dan aparat desa Batulappa.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dokumentasi sebagai bukti yang akurat dari informasi yang ditemukan

oleh peneliti.

3. Kuesioner

Menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan dengan pilihan ganda untuk membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebar kepada responden secara langsung, memastikan hasil pengisiannya lebih jelas dan akurat.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

a. Mengorganisasikan data hasil kuesioner meliputi pencatatan, penghimpunan dan pengelompokan data yang berasal dari responden.

b. Pemberian bobot pada tiap jawaban responden, dilakukan dengan skala Likert yaitu skala ordinal yang pengukurannya memuat tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Penelitian ini menggunakan 5 pilihan tingkat kesetujuan yang diajukan kepada responden sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Jawaban	Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-ragu	R	3

Setuju	S	4
Sangat Setuju	ST	5

2. Analisis Data

Setelah data dari seluruh responden terkumpul, kegiatan analisis data dilakukan menggunakan metode kuantitatif, diwujudkan dalam angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert, di mana responden memberikan jawaban pada serangkaian pertanyaan. Skor atau nilai yang dihasilkan digunakan dalam analisis statistik menggunakan program SPSS, untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian dengan uji data. Sebelumnya, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan pemeriksaan asumsi klasik untuk memastikan hasil akurat.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dilakukan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat dengan tepat mencerminkan variabel yang diukur (Ghozali, 2001). Dalam konteks ini, digunakan pertanyaan-pertanyaan yang diharapkan dapat memadai dalam mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkat

validitas item-item pertanyaan terhadap tujuan pengukuran, dilakukan korelasi antara skor item pertanyaan dan skor variabel (Ghozali, 2001). Uji signifikansi ini membandingkan korelasi antara nilai setiap item pertanyaan dengan nilai total. Jika nilai total koefisien item pertanyaan untuk setiap variabel melebihi nilai signifikan, maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

Suatu pertanyaan dianggap valid jika nilai r-hitung, yang merupakan nilai korelasi item-total yang dikoreksi, lebih besar dari nilai r-tabel yang diperoleh melalui df (Degree of Freedom). Untuk menguji validitas pertanyaan dapat dilakukan menggunakan program komputer seperti Excel Statistic Analysis dan SPSS 26.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat keandalan suatu alat ukur. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka alat tersebut semakin stabil ketika digunakan. Menurut Supranto (1999), alat ukur dianggap reliable (handal) jika digunakan untuk mengukur berulang kali dalam kondisi yang relatif sama dan menghasilkan data yang konsisten atau memiliki sedikit variasi. Tingkat reliabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian dapat dinilai dari statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dianggap reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005). Semakin mendekati satu nilai alpha, maka reliabilitas data semakin dapat diandalkan.

c. Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada model regresi diperlukan untuk mengevaluasi apakah model regresi tersebut dapat dianggap baik atau tidak (Ghozali, 2001). Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik melibatkan pengujian multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas untuk memastikan kevalidan model regresi.

a) Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dianggap baik jika data mendekati distribusi normal. Deteksi normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik Normal Probability Plot, dan keputusan diambil berdasarkan kesesuaian pola distribusi data dengan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

(a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi signifikan di antara variabel independen. Uji ini melibatkan nilai matriks korelasi, VIF (*Variance Inflation Factor*), dan toleransi. Jika nilai matriks korelasi tidak melebihi 0,5, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis bebas dari multikolinieritas. Selanjutnya, jika nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Heteroskedastisitas terjadi jika varians residual tidak tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2001). Cara mendeteksi heteroskedastisitas melibatkan pengamatan grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residual (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu, seperti gelombang yang melebar dan menyempit, maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y tanpa

pola tertentu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

a) Uji T

Langkah-langkah pengujian hubungan antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), Pengetahuan Teknologi Informasi (X3), terhadap variabel dependen Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Y). Semua langkah tersebut membantu dalam menyusun dan mengevaluasi model regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel-variabel yang diteliti, dapat diuraikan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

(a) Menemukan Formulasi Hipotesis

- H0 : β = 0, artinya variabel X1, X2, dan X3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
- H0 : β = 0, artinya variabel X1, X2, dan X3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

(b) Menentukan derajat keperayaan 95% (α =0,05)

(c) Menentukan signifikansi

- Nilai signifikasi (P Value) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

- Nilai signifikasi (P Value) > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

(d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel variabel X1, X2, dan X3 tidak berpengaruh terhadap variabel Y

(e) Membuat kesimpulan

- Bila (P Value) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.
- Bila (P Value) > 0,05 maka H0 diterima dan ditolak. Artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent

b) Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah variabel independen, yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengetahuan Teknologi Informasi (X3), secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005).

(a) Menentukan Formulasi Hipotesis

- H_0 : β = β2 0, artinya variabel X_1, X_2, dan X_3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.
- H_0 : β = β2 ≠ 0, artinya variabel X_1, X_2, dan X_3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara imultan terhadap variabel Y.

(b) Menentukan derajat keperayaan 95% (α =0,05)

(c) Menentukan signifikansi

- Nilai signifikasi (*P Value*) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai signifikasi (*P Value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

- Jika nilai $t_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel X_1,X_2, dan X_3 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika nilai $t_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variabel X_1,X_2, dan X_3 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y

(e) Membuat kesimpulan

- Bila (*P Value*) < 0,05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependent.

- Bila (*P Value*) > 0,05 maka H_0 diterima dan ditolak. Artinya variabel independent secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel dependent.

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana perubahan dalam variabel bebas (bukti langsung, kehandalan, daya tanggap, jaminan, empati) dapat menjelaskan variasi variabel terikat (kepuasan konsumen). Pengujian ini mengamati nilai R Square (R^2), yang berkisar antara 0 hingga 1. Sebuah nilai R^2 yang kecil menunjukkan keterbatasan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai mendekati 1 menandakan bahwa variabel-variabel independen memberikan informasi yang hampir lengkap untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

d) Regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh hubungan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), Pengetahuan Teknologi Informasi (X3) terhadap variabel dependen Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Y). Persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan seperti yang dijelaskan oleh Supranto (1998):

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

Keterangan :

Y = Pengelolaan Alokasi Dana Desa

B_1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Kompetensi Sumber Daya Manusia)

X_1 = Kompetensi Sumber Daya Manusia

B_2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Budaya Organisasi)

X_2 = Budaya Organisasi

B_3 = Koefisien regresi dari variabel X3 (Pemanfaatan Teknologi Informasi)

X_3 = Pemanfatan Teknologi Informasi

E = Standar error

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Bagian ini membahas hasil penelitian mengenai dampak Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Pengelolaan Alokasi Dana di Kecamatan Batulappa. Data yang telah diperoleh dianalisis melalui metode analisis statistik deskriptif.

1. Deskripsi Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	32	65,3%
Perempuan	17	34,7%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, dengan 32 pegawai (65,3%), sedangkan pegawai perempuan sebanyak 17 orang (33,3%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai laki-laki mendominasi pekerjaan di kantor desa, dengan jumlah yang signifikan lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
15 - 25 Tahun	4	8,2%
26 – 35 Tahun	21	42,9%
36 – 45 Tahun	5	10,2%
46 – 55 Tahun	12	24,5%
56 – 75 Tahun	7	14,3%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Tabel 4.2 menunjukkan kelompok usia para pemerintah desa di Kecamatan Batulappa. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa pegawai terbagi dalam lima kelompok usia, dengan jumlah terbanyak pada kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 21 pegawai (42,9%). Selanjutnya, terdapat 4 pegawai (8,2%) pada kelompok usia 15-25 tahun, 5 pegawai (10,2%) pada kelompok usia 36-45 tahun, 12 pegawai (24,5%) pada kelompok usia 46-55 tahun, dan 7 pegawai (14,3%) pada kelompok usia 56-75 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai berada dalam kelompok usia 26-35 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 10 Tahun	27	55,1%
11 – 20 Tahun	18	36,7%
21 – 35 Tahun	4	8,2%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Tabel 4.3 menunjukkan kelompok lama bekerja para pemerintah desa di Kecamatan Batulappa. Dari data tersebut, terlihat bahwa pegawai terbagi menjadi tiga kelompok lama bekerja, dengan jumlah terbanyak pada kelompok lama bekerja 1–10 tahun sebanyak 27 pegawai (55,1%). Selanjutnya, terdapat 18 pegawai (36,7%) pada kelompok lama bekerja 11–20 tahun, dan 4 pegawai (8,2%) pada kelompok lama bekerja 21–35 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai memiliki lama bekerja antara 1–10 tahun, menunjukkan bahwa kebanyakan dari mereka belum terlalu lama bekerja.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Instansi

Instansi	Jumlah	Persentase (%)
Kantor Desa Taponrang	8	16,3%
Kantor Desa Watang Kassa	8	16,3%
Kantor Desa Kaseralau	8	16,3%
Kantor Desa Batulappa	8	16,3%
Kantor Kecamatan Batulappa	17	34,7%
Total	49	100%

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Tabel 4.4 menampilkan jumlah aparat pemerintah desa di Kecamatan Batulappa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari pemerintah kecamatan Batulappa, dengan jumlah 17 pegawai (34,7%). Sedangkan pada setiap desa, peneliti mendapatkan responden sebanyak 8 pegawai (16,3%) secara keseluruhan.

2. Pengujian Analisis Data

a. Uji Validitas

Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak dari variabel yang diteliti pada penelitian ini, untuk mengukur uji validitas dapat membandingkan dengan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana:

b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dikatakan valid

c. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan dikatakan tidak valid

Dalam penelitian ini, derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus df = n – 2, dengan n sebagai besarnya sampel.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel/Item	R_{hitung}	R_{table}	Valid/ Tidak Valid
Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia			
KSDM 1	0,712	0,281	VALID
KSDM 2	0,533	0,281	VALID
KSDM 3	0,568	0,281	VALID
KSDM 4	0,455	0,281	VALID
KSDM 5	0,323	0,281	VALID
KSDM 6	0,583	0,281	VALID
KSDM 7	0,712	0,281	VALID
KSDM 8	0,533	0,281	VALID
KSDM 9	0,568	0,281	VALID
KSDM 10	0,455	0,281	VALID
Variabel Budaya Organisasi			
BO 1	0,653	0,281	VALID
BO 2	0,459	0,281	VALID
BO 3	0,521	0,281	VALID
BO 4	0,613	0,281	VALID
BO 5	0,569	0,281	VALID
BO 6	0,656	0,281	VALID
BO 7	0,363	0,281	VALID
BO 8	0,530	0,281	VALID
BO 9	0,656	0,281	VALID
BO 10	0,569	0,281	VALID
BO 11	0,656	0,281	VALID
BO 12	0,569	0,281	VALID
Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi			
PTI 1	0,688	0,281	VALID
PTI 2	0,430	0,281	VALID
PTI 3	0,539	0,281	VALID
PTI 4	0,570	0,281	VALID
PTI 5	0,378	0,281	VALID
PTI 6	0,669	0,281	VALID
Variabel Pengelolaan Alokasi Dana Desa			
PADD 1	0,588	0,281	VALID
PADD 2	0,512	0,281	VALID

PADD 3	0,513	0,281	VALID
PADD 4	0,341	0,281	VALID
PADD 5	0,567	0,281	VALID
PADD 6	0,590	0,281	VALID
PADD 7	0,563	0,281	VALID
PADD 8	0,329	0,281	VALID

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan dalam kuesioner lebih besar daripada r-tabel 0,281. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa semua item pertanyaan memiliki validitas 100% untuk kedua variabel tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha, jika koefisiennya lebih besar dari 0,60, maka dianggap reliabel. Semakin mendekati angka 1, menunjukkan tingkat konsistensi internal reliabilitas yang semakin tinggi. Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika nilai *Cronbach Alpha*> 0,60 maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
2) Jika nilai *Cronbach Alpha*< 0,60 maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil perhitungan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Cronbach's alpha Based on Standardized Item	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0.735	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.799	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	0.516	Reliabel
Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Y)	0.543	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

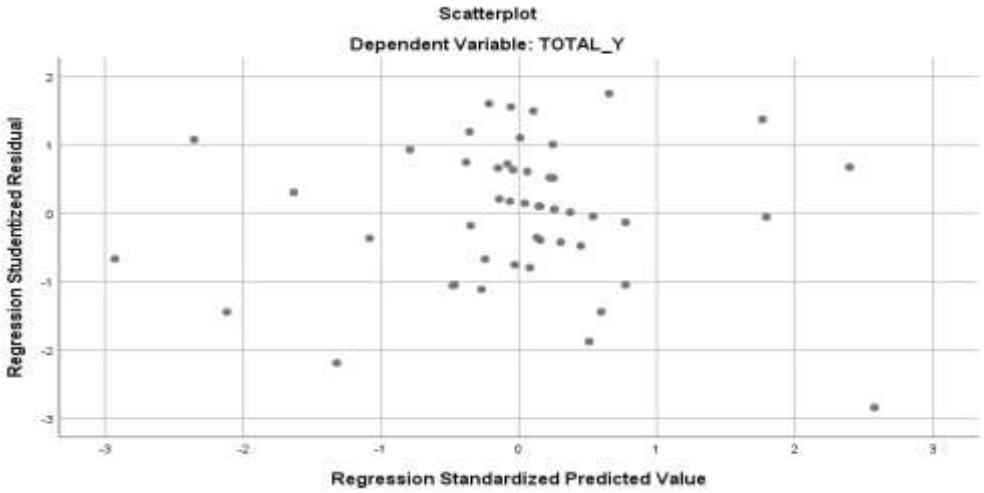
Berdasarkan tabel tersebut, disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel X dianggap reliabel karena nilai Cronbach Alpha-nya > 0.60. Namun, untuk variabel Y, perlu diperhatikan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0.490 < 0.60, sehingga reliabilitasnya perlu dikaji lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.552	5.118		7.142	.000		
	X1	.233	.111	.382	2.109	.041	.596	1.679
	X2	-.023	.091	-.043	-.255	.800	.685	1.459
	X3	-.376	.221	-.355	-1.697	.097	.446	2.241
a. Dependent Variable: Y								

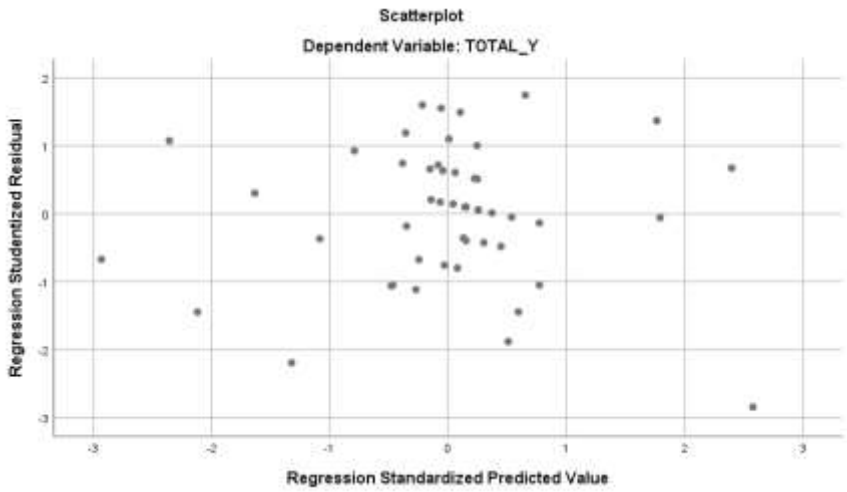


Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *Tolerance* X1 sebesar 0,679 > 0,10 dan nilai VIF X1 sebesar 1,679 > 10,00. Kemudian nilai *Tolerance* X2 sebesar 0,685 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,459 > 10,00. Serta nilai *Tolerance* X3 sebesar 0,446 > 0,10 dan nilai VIF X3 sebesar 2,241 > 10,00. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolieritas. Hal ini dapat dilihat pada nilai *tolerance* dalam setiap variabel lebih besar dari 10% (0,10). Dan hasil perhitungan VIF pun menunjukkan nilai yang kurang dari 10,00. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolineritas antara variabel bebas dalam model regresi tersebut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji tersebut dapat dilihat dari hasi program spss sebagai berikut:



Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

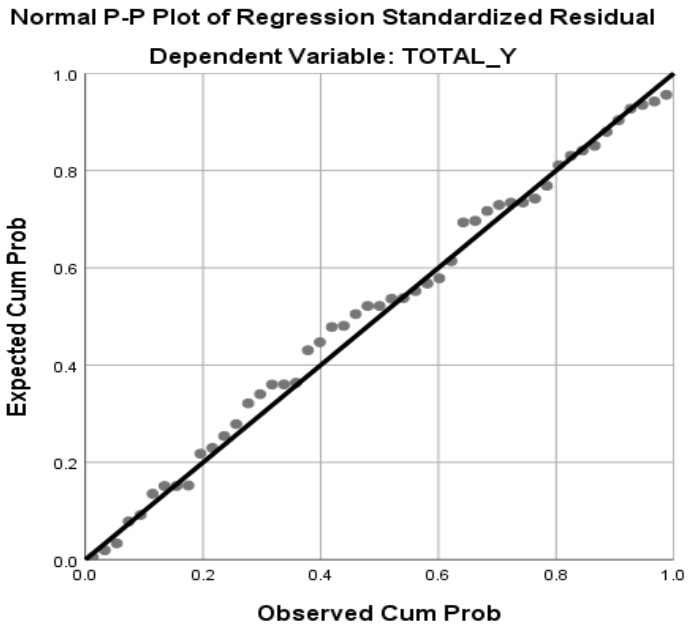
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteriskedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pola penyebaran yang jelas atau pola tertentu dalam variabilitas residual. Titik-titik cenderung menyebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

c. Uji Normalitas

Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi

asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat disimpulkan bahwa pola grafik tersebut menunjukkan distribusi yang mendekati normal. Titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa data cukup mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

a. Uji T

Hasil uji T dapat dilihat dari hasil SPSS pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4. 8 Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.552	5.118		7.142	.000
	KSDM X1	.233	.111	.382	2.109	.041
	BO X2	.023	.091	.043	2.255	. 008
	PTI X3	.376	.221	.355	2.697	.027
a. Dependent Variable: Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Y)						

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil uji T pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Hipotesis Kompetensi Sumber Daya Manusia :

- H_0 : β = 0, variabel kompetensi sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan konsumen.
- H_0 : β = 0, variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan konsumen.

Pada variabel kompetensi sumber daya manusia dengan tingkat signifikansi 95% (α =0,05). Angka signifikansi (P *Value*) pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,041 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,109 > t_{tabel} 2,012. Dari perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan konsumen. Maka **H1 diterima.**

b) Variabel Budaya Organisasi

Hipotesis budaya organisasi :

- H_0 : β = 0, variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan konsumen.
- H_0 : β = 0, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan konsumen.

Pada variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikansi 95% (α =0,05). Angka signifikansi (P *Value*) pada variabel budaya organisasi sebesar 0, 008 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,255 < t_{tabel} 2,012. Dari perbandingan tersebut, maka H_0 diterima atau variabel budaya organisasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan konsumen. Maka **H2 diterima.**

c) Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Hipotesis pemanfaatan teknologi informasi :

- H_0 : β = 0, variabel pemanfaatan teknologi informasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan konsumen.
- H_0 : β = 0, variabel pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan konsumen.

Pada variabel pemanfaatan teknologi informasi dengan tingkat signifikansi 95% (α =0,05). Angka signifikansi (P *Value*) pada variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,097 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,355 > t_{tabel} 2,012. Pada perbandingan tersebut, maka H_0 diterima atau berarti variabel pemanfaatan teknologi informasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan konsumen. Maka **H3 diterima.**

b. Uji F (Simultan)

Hasil uji F (Simultan) dapat dilihat dari hasil SPSS pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4. 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.269	3	10.423	2.099	.014[b]
	Residual	223.507	45	4.967		
	Total	254.776	48			

a. Dependent Variable: Pengelolaan Alokasi Dana Desa Y
b. Predictors: (Constant), PTI X3, BO X2,KSDM _X1
Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Dari hasil uji simultan (uji F) pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 2,099 dengan angka signifikansi (P *value*) sebesar 0,014. Dengan tingkat signifikansi 95% (α =0,05). Angka signifikansi (P *value*) sebesar 0,014 < 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 diterima atau variabel kompetensi sumber daya manusia, budaya orgaisasi, pemanfaatan teknologi informasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel pengelolaan alokasi dana desa.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350[a]	.623	.064	2.229
a. Predictors: (Constant), PTI X3, BO X2, KSDM X1				
b. Dependent Variable: PADD Y				

Dari hasil uji koefisien determinasi diatas didapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar 0.623 yang artinya variabel independen kompetensi sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2) dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap variabel dependen pengelolaan alokasi dana desa (Y) sebesar 62,3% sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain diluar penelitian.

d. Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11 **Hasil Uji Regresi (Koefisien regresi)**

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.552	5.118		7.142	.000
	KSDM X1	.233	.111	.382	2.109	.041
	BO X2	.023	.091	.043	2.255	. 008
	PTI X3	.376	.221	.355	2.697	.027
a. Dependent Variable: PADD (Y)						

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil uji regresi diatas, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{36.552Y = 0{,}233\ X_1 + 0{,}023\ X_2 + 0{,}376\ X_3}$$

Persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai 0,233 pada variabel kompetensi sumer daya manusia (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi sumer daya manusia yang diberikan, maka

dengan ini akan semakin tinggi pula pengelolaan alokasi dana desa.

b) Nilai 0,023 pada budaya organisasi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang di berikan, maka akan semakin tinggi pula pengelolaan alokasi dana desa.

c) Nilai 0,376 pada variabel pemanfaatan teknologi informasi (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi daya tanggap yang diberikan, maka dengan ini akan semakin tinggi pula pengelolaan alokasi dana desa.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan sebelumnya, maka hasil penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, pengetahuan teknologi informasi terhadap pengelolaan alokasi dana kecamatan Batulappa akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa

Organisasi memerlukan tenaga kerja sebagai pelaksana untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam konteks organisasional. Keberhasilan suatu organisasi seringkali tergantung pada tingkat kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika tenaga kerja dalam organisasi memiliki kemampuan

yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih lancar. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan tugas rendah, hal ini dapat menghambat efisiensi dalam menjalankan fungsi organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan pengelolaan alokasi dana desa, sebagaimana diindikasikan oleh nilai **P Value** 0,041 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,233. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia di Kecamatan, semakin tinggi juga tingkat pengelolaan alokasi dana desa. Dalam konteks ini, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas pengelolaan alokasi dana desa, sesuai dengan konsep-konsep yang telah dijelaskan sebelumnya.

Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa. Berdasarkan hipotesis ini, keberadaan aparat pengelola keuangan desa dengan tingkat kompetensi yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan timbulnya hambatan selama proses pengelolaan dana desa. Kemampuan yang dimiliki oleh aparat pengelola dana desa yang unggul mampu menghasilkan hasil yang memuaskan, yang

pada akhirnya akan mendukung terwujudnya pengelolaan yang baik dalam alokasi dana desa.

Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan alokasi dana desa. Konsep tersebut sejalan dengan penekanan Araningsih (2019) mengenai pentingnya penyerapan dana desa untuk kemajuan desa, yang dipengaruhi oleh kualitas pegawai itu sendiri. Temuan lain, seperti yang diungkapkan oleh Putu Intandika Pusbasari (2020), juga menegaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia berdampak positif terhadap pengelolaan dana desa. Temuan dari penelitian ini menunjukkan arah yang positif. Menurut pandangan McClelland, kompetensi (*competency*) diartikan sebagai atribut fundamental individu yang secara langsung mempengaruhi atau dapat menggambarkan pencapaian kinerja yang sangat baik.

2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa

Pernyataan pada hipotesis kedua bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai (P *Value*) sebesar 0,008 < 0,05 yang sangat jauh perbedaannya serta nilai koefisien regresi sebesar 0,023. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa.

Budaya organisasi merupakan kumpulan keyakinan bersama yang membentuk norma, keyakinan, dan kebiasaan dalam pelaksanaan aktivitas. Setiap tindakan anggota dan langkah yang diambil dalam suatu instansi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terbentuk di dalamnya. Semakin positif budaya organisasi, semakin mendorong perbaikan kinerja organisasi. Keyakinan bersama yang menciptakan norma, perilaku, dan nilai memiliki dampak besar pada hasil pekerjaan. Budaya organisasi, yang terbentuk dari keyakinan bersama dan kebiasaan, memainkan peran penting di setiap instansi atau organisasi, yang dapat berbeda sesuai dengan kebiasaan yang berkembang di dalamnya. Apabila budaya organisasi di pemerintah desa positif, hal ini dapat meningkatkan pengelolaan Dana Desa (ADD) dan diharapkan membawa perbaikan signifikan dalam manajemen dana desa ke depan. Jika pelaksanaan tugas dilakukan dengan jujur, tepat waktu, dan tanggung jawab, hal tersebut dapat menjadi kebiasaan yang membentuk budaya dalam organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa. Meskipun budaya organisasi mencakup keyakinan bersama dan norma yang membentuk kebiasaan, penelitian ini menemukan bahwa di kecamatan Batulappa, budaya organisasi yang sudah baik tidak berdampak signifikan pada pengelolaan

alokasi dana desa. Faktor-faktor seperti kebiasaan pegawai yang sudah terbentuk dan pengawasan ketat pemerintah terhadap penggunaan dana desa juga turut berperan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Mulyanto et al., (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan dana desa. Meski demikian, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan temuan Sapartiningsih, dkk (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa.

3. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa Kecamatan Batulappa

Pernyataan pada hipotesis ketiga bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai (P *Value*) sebesar 0,027 < 0,05 yang jauh diatas serta nilai koefisien regresi sebesar 0,376. Dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi positif tetapi signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa.

Penggunaan teknologi informasi merupakan upaya untuk memanfaatkan alat-alat yang dapat membantu manusia dalam memproses data dengan cepat, mudah, dan efisien, sehingga menghasilkan informasi yang bermanfaat. Saat ini, teknologi telah mempermudah berbagai aktivitas manusia, termasuk dalam

menghasilkan informasi yang relevan. Keunggulan teknologi informasi memiliki peran kunci dalam penyediaan informasi yang memiliki nilai tambah bagi penggunanya. Dengan menerapkan teknologi informasi yang canggih dan mutakhir dalam pengelolaan anggaran dana desa, akan mempermudah proses pengelolaan dan mengurangi risiko kecurangan. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi informasi sangatlah penting dalam konteks ini.

Perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware) yang digunakan dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki tujuan untuk menyederhanakan proses pengambilan keputusan. Penggunaan teknologi informasi seperti ini merupakan praktik yang memanfaatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aktivitas. Contohnya, di kantor desa, dalam pengelolaan Anggaran Dana Desa (ADD), staf desa menggunakan komputer dan berbagai perangkat lunak seperti Microsoft Excel, Microsoft Word, dan aplikasi SisKeuDes untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien. Semakin optimal penggunaan dan kualitas teknologi yang digunakan, akan menghasilkan informasi yang lebih baik. Dengan menggunakan teknologi informasi yang canggih dan terkini dalam mengelola alokasi dana desa, ini akan mempermudah proses pengelolaan dan mengurangi risiko kecurangan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap pengelolaan alokasi dana desa. Meski pemanfaatan teknologi informasi dapat memberikan dampak positif pada pengelolaan alokasi dana desa, penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak cukup signifikan secara statistik. Hal ini sejalan dengan penelitian Prita Dilla Anggraeni (2019) yang juga menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan alokasi dana desa di Kecamatan Batulappa. Meskipun begitu, penting untuk diingat bahwa penggunaan teknologi informasi tetap dapat memberikan kontribusi positif meskipun tidak signifikan secara statistik, dan hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual tertentu dalam kecamatan Batulappa.

BAB VI

PENUTUP

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis linear berganda, dapat dilihat bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kepuasan pasien adalah variabel kompetensi sumber daya manusia.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan pasien.
3. Variabel pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan pasien.
4. Pada pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (secara bersama-sama atau simultan) dapat peneliti jelaskan bahwa tiga dari variabel yaitu kompetensi sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2), pemanfaatan teknologi informasi (X3), terhadap pengelolan alokasi dana desa (Y).
5. Nilai koefisien determinasi (R2) yang peneliti hasilkan adalah variabel independen kompetensi sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2) dan pengetahauan teknologi informasi terhadap variabel dependen pengelolaan alokasi dana desa (Y).

b. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka dengan ini diajukan beberapa saran:

1. Pihak Manajemen Kecamatan Batulapp

   Harapan untuk seluruh kantor desa di Kecamatan Batulappa adalah agar terus meningkatkan pengelolaan alokasi dana desa. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi peningkatan kompetensi sumber daya manusia, intensifikasi pengawasan untuk mencegah budaya organisasi yang tidak diinginkan, dan terus-menerus meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi. Dengan demikian, diharapkan setiap desa dapat mencapai pengelolaan alokasi dana desa yang lebih baik dan efisien.

2. Penelitian yang akan datang

   Melakukan penelitian dengan menambahkan variabel baru yang berkaitan dengan aspek yang sama dapat memberikan pemahaman lebih mendalam terkait alokasi dana desa. Dengan menambah variabel, penelitian dapat mencakup faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi alokasi dana desa, menjadikan hasil penelitian lebih komprehensif. Pastikan variabel yang ditambahkan relevan dan berkaitan erat dengan aspek yang sedang diteliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih holi

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Kharis. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT.AVIA AVIAN, Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur, 2010.

Adiawaty, S. PERAN ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KEINOVATIFAN KARYAWAN PT XYZ (Studi kasus Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional). ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 25(1), 2022, 62-68.

Algifari. Analisis Regresi, BPFE, Yogayakarta, 2001.

Anggraeni, PD, & Yuliani, NL. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Penganggaran, Pengawasan Dan Peran Perangkat Desa Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Kajoran). Dalam Seri Konferensi UMMagelang (2019).

Budiman, H. 2017. Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan. Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Vol 8: 75-83.

Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2005. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gordon. 1988. Pembelajaran Kompetensi. Jakarta (ID): Rineka Cipta.

Heri, E. I. 2019. Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ilmu Kepolisian, 13(2): 90-105.

Hevesi, G. Alan. 2005. “Standards for Internal Control in New York State Government”. Diunduh dari: www.osc.state.ny.us

Irawan, nata. 2017. Lambannya Penyerapan Dana Desa. Tersedia pada http://www.medanbisnisdaily.com/m/news/read/2023/09/27/312467/ lambatnya penyerapan dana desa/

Karyadi, M. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Magang, Pemanfatan Teknologi Informasi, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas keuangan Desa. Jurnal Ilmiah Rinjani_Universitas Gunung Rinjani , 7 (2).

Maharsi, Sri. “Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen.” 2.2 (2000): 127-137.Jurnal Akuntansi dan keuangan.

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo 2002, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen (Yogyakarta: BPFE).

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.

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa (c. 3) Jakarta

Purbasari, P. I. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap pengelolaan alokasi dana desa di Kabupaten Jembrana (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA).

Raharja, A. D., A. Suherman, dan S. Alamsyah. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) (Studi Kasus Di Desa Neglasari, Desa Cijangkar, Desa Bojongkalong, Desa Mekarsari, Desa Bojongsari Dan Desa Kertaangsana Kecamatan Nyalindung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat). E-Proceeding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi FEB UNP Kediri, 66-76.

Regar, T. A., Areros, W. A., & Asaloei, S. I. (2018). Persepsi Karyawan Terhadap Penggunaan Teknologi Informasi Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 6(002).

Rezki Endriyani, Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM Terhadap Akuntabilitas Keuangan Dana Desa Dengan Audit Sumber Berkala Sebagai Pemoderasi (Studi pada pemerintah Desa se-Kecamatan Bontonompo Kab. Gowa), 2021.

Santoso, Singgih. 2001. SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sapartiningsih, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Penganggaran Dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. Jurnal akuntansi dan sistem teknologi informasi , 14 (1)

Sudarmanto, SIP. M.S,I. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulindawati, Erni. 2019. “The Implementation of a Village Financial Administration Teaching Model through Microsoft Excel Program”. International Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 5, Issue 6, 2019.

Supranto,J. 1999. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi Edisi Ke-4. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Grup. Bandung: Alfabeta CV.

Syahroni, Khoirul Habib. (2014). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas – Teknologi Informasi, Dan Kepercayaan Atas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual (Studi Kasus Pada Bank Bpr Di Kabupaten Karanganyar). Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Umar, Husein, 2004, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Vincent Bastian Tertio Sayudha, (2020) Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Kota Semarang, tesis Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang.