

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori keagenan (*agency theory*) menjelaskan adanya hubungan keagenan antara principal dan agen. *Agency theory* yang dikemukakan oleh (Jensen & Meckling, 1976) membahas mengenai hubungan keagenan dimana suatu pihak tertentu (principal) mendelegasikan pekerjaan kepada pihak lain (agent) untuk melakukan pekerjaan. Penerapan teori keagenan selain pada organisasi pada organisasi bisnis dapat juga digunakan dalam organisasi sector public. Sementara di sektor publik, teori keagenan dipergunakan untuk menganalisis hubungan prinsipal-agen dalam kaitannya dengan penganggaran sektor publik. Teori keagenan menganalisis susunan kontraktual di antara dua atau lebih individu, kelompok atau organisasi.

Berdasarkan teori agensi yang mengadopsi pendapat (Jensen & Meckling, 1976) dijelaskan bahwa hubungan rakyat dengan pemerintah dapat dikatakan sebagai hubungan keagenan yaitu hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan oleh rakyat sebagai principal yang menggunakan pemerintah sebagai agent untuk menyediakan jasa yang menjadi kepentingan rakyat. Salah satu pihak (*principal*) membuat suatu kontrak, baik secara implisit maupun eksplisit dengan pihak lain (agents) dengan harapan bahwa agen akan bertindak/melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan principal (Jensen and Meckling) menggunakan tiga asumsi sifat dasar manusia guna menjelaskan tentang teori keagenan yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari resiko (*risk averse*) (Sugista, 2017).

Pada organisasi sector public masyarakat berperan sebagai principal yang memberikan yang memberikan amanatnya kepada pemerintah yang berperan

sebagai agent untuk memberikan pelayanan public demi kesejahteraan masyarakat selaku pemberi amanat. Adanya laporan pertanggungjawaban tersebut, masyarakat dapat menilai dan mengukur sejauh mana kinerja pemerintah dalam meningkarkan kesejahteraan masyarakatnya. Untuk mengawasi perilaku pemerintah serta menyelaraskan tujuan rakyat dan pemerintah, rakyat mewajibkan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepada pemerintah melalui mekanisme laporan keuangan secara periodik. Dari laporan keuangan yang merupakan tanggungjawab pemerintah, rakyat melalui legislatif dapat mengukur, menilai sekaligus mengawasi kinerja pemerintah, sejauh mana pemerintah telah bertindak untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Pemerintah yang bertindak sebagai pelaporan keuangan dan pelaporan kinerja (agen) yang bertanggungjawab dalam menyajikan laporan kinerja dan laporan keuangan yang berkualitas kepada masyarakat sebagai (prinsipal) yang menilai akuntabilitas serta membuat keputusan yang baik terkait keputusan sosial, politik dan ekonomi yang dibuat pemerintah. Organisasi sektor publik bertujuan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat atas sumber daya yang digunakan untuk memenuhi hajat hidup orang banyak. Pemerintah tidak dapat melakukan pengelolaan dan pengalokasian sumber daya secara sendirian, sehingga pemerintah memberikan wewenang kepada pihak lain untuk mengelola sumber daya.

2.2 Kinerja Pemerintah Desa

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot

sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan–kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda–tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut (Audyta et al., 2013) Kinerja pemerintah daerah yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. (Muda et al., 2018) menyatakan bahwa kinerja pemerintah daerah merupakan tingkat capaian dari suatu hasil kerja, pelayanan kepada masyarakat dan pembangunan dengan tidak tergantung sepenuhnya kepada pemerintah pusat serta secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok, dengan melalui usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Kinerja pemerintah daerah yang baik dapat ditunjukkan dengan indikator akuntabilitas dan transparansi (Rivai & Sagala, 2010). (Mangkunegara, 2011). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Desa dalam pengertian umum adalah sebagai suatu gejala yang bersifat universal, terdapat dimana pun di dunia ini, sebagai suatu komunitas kecil, yang terkait pada lokalitas tertentu baik sebagai tempat tinggal maupun bagi pemenuhan kebutuhan, dan terutama yang tergantung pada sektor pertanian (Sujarweni, 2015). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, desa merupakan satu kesatuan dari wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri yang dikepalai oleh seorang Kepala Desa. Secara etimologi kata desa berasal dari bahasa Sansekerta, deca yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau village diartikan sebagai “*a groups of houses or shops in a country area, smaller than a town*”. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan

untuk mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui dalam Pemerintahan Nasional dan berada di Daerah Kabupaten.

Pemerintahan desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 1 tentang desa menyebutkan bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/ atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kinerja merupakan efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Ramandei, 2009). Perbaikan kinerja anggaran dan pengelolaan keuangan desa menduduki posisi penting dalam strategi pemberdayaan Pemerintah Desa untuk pelaksanaan otonomi desa dan mewujudkan desentralisasi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab. Perencanaan pengeluaran yang berorientasi pada kinerja akan meningkatkan kinerja anggaran desa. Dalam BPKP (2011) “Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai keluaran/hasil dari kegiatan/program instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Tujuan pengukuran kinerja dari persepektif eksternal pemerintahan yaitu untuk membangun kredibilitas dan menaikkan tingkat kepercayaan masyarakat kembali. Dalam terwujudnya tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi dalam proses pelaksanaannya kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dan fungsinya dapat dijadikan kesimpulan dari uraian diatas. Sejauh mana karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu organisasi, pencapaian hasil kinerja digunakan oleh pemerintah sebagai tolak ukurnya. Konsep utama dalam menunjukkan seberapa meningkatnya kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan adalah kinerja (Hambur, 2019)

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. (Sudarmanto, 2009) yaitu:

1. Produktivitas

Dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.

2. Kualitas Layanan

Dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

3. Responsitas

Dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas layanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas

Menjelaskan/mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

5. Akuntabilitas

Seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai

atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki stakeholders.

2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sangat dibutuhkan setiap organisasi guna mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. (Yendrawati, 2013) menyatakan bahwa pengertian kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sudiarti (2020) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sofiati dkk, (2018) setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi. Menurut Mangkunegara (2017) Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Jadi secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

Kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku yang tidak efektif. Menurut Wibowo (2013) memberikan lima macam kompetensi, yang terdiri dari:

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan Task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan Relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu:

1. Pengetahuan adalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
2. Keterampilan individu adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Sikap kerja adalah mempunyai kreativitas dalam bekerja dan adanya semangat kerja yang tinggi yang mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

2.4 Sistem Pengendalian Intern Pemetintah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut Mulyadi (2010) untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipenuhinya kebijakan manajemen perlu adanya suatu koordinasi sistem pengendalian internal yang meliputi organisasi, metode dan ukuran-ukuran data tersebut.

Definisi pengendalian intern menurut *Comitee of Sponsoring Organization* (COSO: 1994) adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektifitas dan efisiensi operasional entitas, keandalan laporan keuangan dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang

berlaku. Sedangkan definisi sistem pengendalian intern menurut Mahmudi (2016) adalah suatu proses pengendalian yang melekat pada tindakan dan kegiatan pimpinan organisasi beserta seluruh karyawan yang dilakukan bukan hanya bersifat incidental dan responsive atas kasus tertentu saja tetapi bersifat terusmenerus.

Menurut Adhitya dan Jalaluddin (2020) Sistem pengendalian internal dalam instansi pemerintah harus benar-benar diperhatikan agar sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku sehingga mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan pemerintah. Setiap lembaga publik harus menjadikan peningkatan kualitas pengendalian internal sebagai poin terpenting dalam melaksanakan perubahan dan reformasi administrasi publik yang dilakukan dalam kerangka reformasi birokrasi. Kecenderungan untuk melakukan penyimpangan diyakini semakin menurun jika kualitas pengendalian internal semakin baik.

Berdasarkan pengertian pengendalian internal di atas, dapat dipahami bahwa pengendalian internal adalah proses, karena hal tersebut menembus kegiatan operasional organisasi dan merupakan bagian internal dari kegiatan manajemen dasar. Pengendalian internal hanya dapat menyediakan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak. Hal ini menegaskan bahwa sebaik apapun pengendalian internal dirancang dan dioperasikan, hanya dapat menyediakan keyakinan yang memadai, tidak dapat sepenuhnya efektif dalam mencapai tujuan pengendalian internal meskipun telah dirancang dan disusun sedemikian rupa dengan sebaik-baiknya. Bahkan bagaimanapun baiknya pengendalian internal yang ideal dirancang, namun keberhasilan tergantung pada kompetisi dan kendala dari pada pelaksanaannya yang tidak terlepas dari berbagai keterbatasan.

Pengendalian internal yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mendorong daya efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Adapun tujuan pengendalian internal menurut Susanto (2013) Tujuan pengendalian internal yaitu untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan dari setiap aktivitas bisnis

akan dicapai; untuk mengurangi resiko yang akan dihadapi perusahaan karena kejahatan, bahaya atau kerugian yang disebabkan oleh penipuan, kecurangan, penyelewengan dan penggelapan; untuk memberikan jaminan yang meyakinkan dan dapat dipercaya bahwa semua tanggung jawab hukum telah dipenuhi.

Menurut COSO (2013) menjelaskan mengenai keterbatasan-keterbatasan pengendalian internal sebagaimana yang dirumuskan dalam *Internal Control Integrated Framework* bahwa pengendalian internal tidak bisa mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya. Dengan kata lain, bahkan sistem pengendalian intern yang efektif dapat mengalami kegagalan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa keterbatasan-keterbatasan yang ada mungkin terjadi sebagai hasil dari penetapan tujuan-tujuan yang menjadi prasyarat untuk pengendalian internal tidak tepat, penilaian manusia dalam pengambilan keputusan yang dapat salah dan bias, faktor kesalahan/kegagalan manusia sebagai pelaksana, kemampuan manajemen untuk mengesampingkan pengendalian internal, kemampuan manajemen, personel lainnya, ataupun pihak ketiga untuk menghindari kolusi, dan juga peristiwa-peristiwa eksternal yang berada di luar kendali organisasi.

Organisasi akan beroperasi secara efektif dan efisien ketika penerapan pengendalian intern berjalan dengan baik. Penyajian informasi keuangan informasi dapat diyakini kebenarannya dan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Pengendalian intern dapat dicapai jika organisasi menerapkan komponen-komponen pengendalian intern dari setiap aktivitas operasi (Herman, 2015). Indikator – indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang diadaptasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 meliputi:

1. Lingkungan Pengendalian

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya.

2. Penilaian Risiko

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Penilaian risiko terdiri atas identifikasi risiko dan analisis risiko.

3. Kegiatan Pengendalian

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang bersangkutan.

4. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan Instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang cepat. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif.

5. Pemantauan

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan pemantauan Sistem Pengendalian Intern. Pemantauan Sistem Pengendalian Intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya

2.5 Fungsi Pemeriksaan Intern

Pemeriksaan intern yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan yang mencakup laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Pemeriksaan umum yang dilakukan internal auditor biasanya lebih rinci dibandingkan dengan pemeriksaan umum yang dilakukan oleh KAP.

Internal auditor biasanya tidak memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan, karena pihak-pihak diluar perusahaan menganggap bahwa internal auditor, yang merupakan orang dalam perusahaan, tidak independen. Laporan internal auditor berisi temuan pemeriksaan (*auditfinding*) mengenai

penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikannya (*recommendations*).

Menurut Agoes (2017) Pemeriksaan intern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Mulyadi (2014) Pemeriksaan intern adalah auditor yang bekerja di perusahaan (perusahaan negara ataupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya menentukan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak untuk dipatuhi, penjagaan terhadap kekayaan organisasi, efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan atau teori-teori diatas penulis menyimpulkan bahwa audit internal adalah suatu kegiatan pemeriksaan atau penilaian yang dilakukan oleh bagian internal dalam sebuah perusahaan baik di perusahaan negara ataupun perusahaan swasta terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi secara objektif serta independen dan memberikan keandalan informasi yang dihasilkan oleh perusahaan yang berguna untuk pengambilan keputusan.

Pada mulanya Pemeriksaan intern dalam suatu perusahaan mempunyai fungsi yang terbatas, yaitu mengadakan pengawasan atas pembukuan, namun sejalan dengan meningkatnya sistem informasi akuntansi, aktivitas Pemeriksaan intern tidak lagi berputar pada pengawasan pembukuan semata-mata. Akan tetapi mencakup pemeriksaan dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas sistem organisasi, sistem internal control dan kualitas kertas kerja manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pemeriksaan intern merupakan fungsi staff, sehingga tidak memiliki wewenang untuk langsung memberi perintah kepada pegawai, juga tidak dibenarkan untuk

melakukan tugas-tugas operasional dalam perusahaan yang sifatnya di luar kegiatan pemeriksaan. menurut Sawyer (2015) Suatu fungsi penilaian yang bebas dalam suatu organisasi, guna menelaah atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan untuk memmberikan saran-saran kepada manajemen. Tujuannya adalah untuk membantu tingkatan manajemen agar tanggungjawab dilaksanakan secara efektif. Adapun fungsi Pemeriksaan intern secara menyeluruh mengenai pelaksanaan kerja Pemeriksaan intern dalam mencapai tujuannya:

1. Membahas menilai kebaikan dan ketepatan pelaksanaan pengendalian akuntansi, keuangan serta operasi.
2. Meyakinkan apakah pelaksanaan sesuai dengan kebijaksanaan rencana dan prosedur yang ditetapkan
3. Meyakinkan apakah kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dengan baik dan dijaga dengan aman terhadap segala kemungkinan risiko kerugian
4. Meyakinkan tingkat kepercayaan akuntansi dan cara lainnya yang dikembangkan dalam organisasi
5. Menilai kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan fungsi auditor internal adalah untuk membantu manajemen dan menilai kerja, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan dalam organisasi agar dapat meyakinkan dan memperbaiki pelaksanaan tugas dan tanggung jawab manajemen untuk mengurangi risikorisiko yang terdapat dalam organisasi sehingga dalam orgnisasi dapat berjalan efektif dan merupakan penilaian independen.

Indikator pemeriksaan intern menurut Widianingtyas (2014) adalah sebagai berikut:

1. Pemeriksaan (audit) yang efektif.
Pemeriksaan dan penilaian terhadap efektivitas struktur pengendalian intern dan mendorong penggunaan struktur pengendalian intern yang

efektif dengan biaya minimum.

2. Menentukan arah kebijakan.

Menentukan dan mengarahkan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.

3. Tanggung jawab dan perlindungan kekayaan perusahaan.

Menentukan sampai sejauh mana kekayaan perusahaan dipertanggung jawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian.

4. Menentukan keandalan informasi.

Dapat menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam perusahaan.

5. Memberikan rekomendasi

Hasil pemeriksaan dapat memberi rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

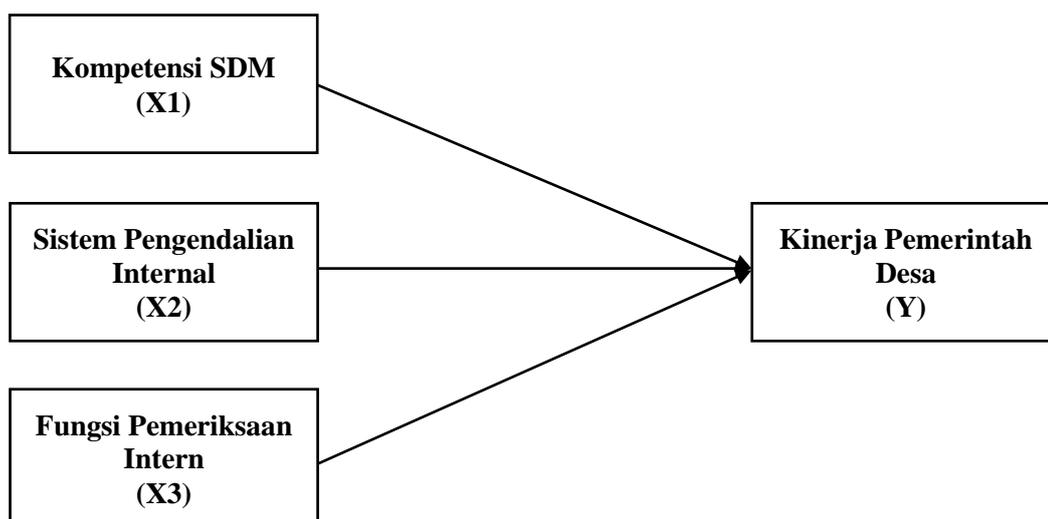
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelittian
1	Nitri Mirosea (2022)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton)	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton

2	Sri Suharti (2021)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Akuntabilitas Pemerintah Desa	Sistem Pengendalian Internal (X1), Kompetensi (X2) Peningkatan Akuntabilitas (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas pemerintah desa, sedangkan kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tersebut. Secara simultan kedua variabel berpengaruh terhadap akuntabilitas pemerintah desa
3	Ignasius Azevedo Hambur (2019)	Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo	Akuntabilitas (X1) Transparansi (X2) Fungsi Pemeriksaan Intern (X3) Kinerja Pemerintah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi, dan fungsi pemeriksaan intern terhadap kinerja pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah pada OPD Kabupaten Sidoarjo.
4	Susanto (2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu	Sistem Pengendalian Intern (X), Kinerja Pemerintah (Y)	Berdasarkan hasil hipotesisi Sistem Pengendalian Intern bernilai positif 0,214 sehingga dinyatakan signifikan karena mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Pemerintah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu meningkat.
5	Gilang Susakti Jauhari	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Sistem Pengendalian	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara

	(2016)	Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Survey pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang)	Internal Pemerintah (X2) Kinerja Instansi (Y)	parsial kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Secara simultan kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
--	--------	---	--	---

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep untuk mengungkapkan dan menentukan persepsi dan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dengan teori-teori yang telah dipaparkan dalam tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan penulis relatif berbeda dengan penelitian sebelumnya (Ghozali, 2019). Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Bangunan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Desa

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi baik organisasi sektor publik ataupun non sektor publik. Sudarmanto (2014) Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam teori atribusi mendeskripsikan mengenai komunikasi seseorang yang berusaha untuk menilai, menelaah, dan menyimpulkan suatu peristiwa berdasarkan persepsi individu. Kompetensi SDM yang dimiliki seseorang dapat digunakan untuk menilai dan memprediksi tingkat kinerja suatu usaha. Hubungan kompetensi adalah kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Sebagai contoh, pihak manajemen berjalan-jalan dilingkungan kantor. Tanpa mengetahui mengapa manajer berjalan-jalan dilingkungan kantor. Maksud dan tujuan manajer berjalan-jalan di lingkungan kantor tersebut dapat diasumsikan memantau suatu pekerjaan (Saprudin, 2018).

Menurut Sudarmanto (2014) mengenai hubungan kompetensi SDM dengan kinerja adalah Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Dalam penelitian Jauhari (2016) menyatakan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka semakin meningkat pula kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{a1} : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja desa.

2.8.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Desa

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Teori keagenan (agency theory) dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976). Teori keagenan didefinisikan sebagai prinsip-prinsip tentang suatu hubungan yang terdapat pada suatu kontrak dimana satu atau lebih (principal) menunjuk orang lain (agent) untuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingan mereka dengan mendelegasikan beberapa wewenang pembuatan keputusan kepada agen. Hubungan sistem pengendalian internal terhadap theory agency adalah dimana pemerintah sebagai agent memiliki tanggungjawab kepada masyarakat sebagai principal untuk memberikan kinerja dan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja manajerial adalah penerapan sistem pengendalian internal yang baik. Sistem pengendalian internal yang baik akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pemerintah tersebut. Apabila sistem pengendalian internal pada suatu organisasi dijalankan secara efektif dan efisien, serta kesadaran karyawan yang tinggi untuk menjalankan sistem pengendalian dengan baik maka akan meningkatkan kinerja manajerial organisasi tersebut.

Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dengan kinerja instansi pemerintah sebagai berikut: “Untuk memperbaiki kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Berdasarkan penelitian Hamdani dan Basri (2016), sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian Jauhari (2016) menyatakan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{a2} : Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja desa..

2.8.3 Pengaruh Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Desa

Secara umum pemeriksaan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengidentifikasi masalah analisa dan evaluasi yang dilakukan secara independen dan konstruktif dengan pemberian pendapat atau apabila di pandang perlu direkomendasi. Pemeriksaan atas keuangan negara dapat dilakukan oleh pemeriksaan intern dan pemeriksa ekstern pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang yang ditetapkan, dan pelaksanaan pemeriksaan berpedoman pada suatu standar pemeriksaan. Dalam pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan atau dilengkapi dengan pemeriksaan akan tetapi tidak setiap kegiatan pengawasan harus dilakukan melalui pemeriksaan, seperti pengawasan yang dilakukan antara lain oleh DPR dan masyarakat. Satuan kerja atau instansi yang berada dan dibentuk didalam dan merupakan bagian organisasi pemerintah. Pemeriksaan intern pemerintah mempunyai fungsi utama yaitu untuk membentuk pimpinan pemerintah, melakukan tugas pemeriksaan dan pengendalian serta dapat memastikan keandalan sistem pengendalian intern pemerintah termasuk pengendalian akuntansi dan melaporkannya kepada pimpinan pemerintah pusat di daerah (Ratnawati dan Arnold, 2011).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hambur (2019) fungsi pemeriksaan intern terhadap kinerja pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah pada OPD Kabupaten Sidoarjo. Jitmau (2017) yang menunjukkan bahwa peran manajerial KPD dan fungsi pemerintahan intern memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati dan Arnold (2011) juga menjelaskan bahwa fungsi pemeriksaan intern memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{a3} : Fungsi pemeriksaan intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja desa.