

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data dan Sampel

4.1.1 Deskripsi Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebar daftar pertanyaan (*kuisisioner*) kepada Kepala Desa beserta jajarannya di Kecamatan Simpang Pematang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria Kepada Kepala Desa, Bendahara Desa, Kaur Keuangan, Pendamping Local Desa, Dan Badan Perwakilan Desa (BPD), serta Harus memahami tentang kinerja pemerintah Desa.

Tabel 4.1 Sebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persen
Jumlah kuesioner yang disebar	65	100,00%
Jumlah kuesioner yang kembali	60	92,31%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	5	7,69%
Jumlah kuesioner yang tidak dapat digunakan	0	0,00%
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	60	92,31%

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel hasil sebaran kuesioner diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar ke Kepala Desa beserta jajarannya di Kecamatan Simpang Pematang sebanyak 65 angket (100%). Kuesioner yang kembali sebanyak 60 angket (92,31%) dan diterima, sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 5 angket (7,69%), setelah diperiksa dan di isi lengkap. Maka kuesioner yang dapat dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 angket (92,31%).

4.1.2 Identitas Responden

Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden terdiri atas jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, latar pendidikan, dan lama bekerja di Desa Kecamatan Simpang Pematang.

Tabel 4.2 Identitas Responden

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Presen
Jenis Kelamin	Laki - Laki	45	75,00%
	Perempuan	15	25,00%
	Total	60	100,00%
Umur	< 25 Tahun	10	16,67%
	26 - 35 Tahun	25	41,67%
	36 - 45 Tahun	11	18,33%
	> 46 Tahun	14	23,33%
	Total	60	100,00%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	51	85,00%
	Diploma	3	5,00%
	S1	6	10,00%
	Total	60	100,00%
Latar Pendidikan	Akuntansi	11	18,33%
	Ekonomi	20	33,33%
	Non Ekonomi	29	48,33%
	Total	60	100,00%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	27	45,00%
	6 - 10 Tahun	30	50,00%
	> 10 Tahun	3	5,00%
	Total	60	100,00%

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.2 memperlihatkan bahwa jumlah responden yang dijadikan sampel adalah sebanyak 60 responden. Responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (75,0%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (25,0%). Sedangkan jumlah responden berdasarkan umur terbanyak yang berumur 26 – 35 tahun sebanyak 25 orang (41,67%), sisanya berumur >46 tahun sebanyak 14 orang (23,33%), berumur 36 – 45 tahun sebanyak 11 orang (18,33%) dan yang berumur <25 tahun sebanyak 10 orang (16,67%).

Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir terbanyak adalah berpendidikan SMA/SMK sebanyak 51 orang (85,0%), sisanya Diploma sebanyak 3 orang (5,00%), S1 sebanyak 6 orang (10%). Sedangkan jumlah responden yang berlatar pendidikan terbanyak adalah non ekonomi sebanyak 29 orang (48,33%),

sisanya berlatar pendidikan ekonomi sebanyak 20 orang (33,33%), dan berlatar pendidikan akuntansi sebanyak 11 orang (18,33%). Sedangkan jumlah responden yang bekerja terbanyak selama 6-10 tahun sebanyak 30 orang (50,00%), sisanya yang bekerja selama <5 tahun sebanyak 27 orang (45,00%), dan yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 3 orang (5,00%).

4.1.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini mempunyai fungsi untuk menggambarkan karakter sampel serta memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pemerintah Desa	60	4	5	4,83	,376
Kompetensi Sumber Daya Manusia	60	4	5	4,23	,427
Sistem Pengendalian Internal	60	4	5	4,58	,497
Fungsi Pemeriksaan Intern	60	3	5	4,35	,547
Valid N (listwise)	60				

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel (N) sebanyak 60 responden. Menunjukkan variabel Kinerja Pemerintah Desa (Y) menunjukkan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata-rata yang diperoleh pada variabel ini 4,83, artinya responden rata – rata setuju (4) dengan semua pertanyaan tentang Kinerja Pemerintah Desa, dengan standar deviasi sebesar 0,376. Sedangkan variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) menunjukkan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata-rata yang diperoleh pada variabel ini 4,23, artinya responden rata – rata setuju (4) dengan semua pertanyaan tentang kompetensi sumber daya manusia, dengan standar deviasi sebesar 0,427. Sedangkan variabel Sistem Pengendalian Internal (X2) menunjukkan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata – rata yang diperoleh pada variabel ini 4,58, artinya responden rata – rata setuju (4) dengan semua pertanyaan tentang Sistem Pengendalian Internal dengan standar

deviasi sebesar 0,497. Sedangkan variabel Fungsi Pemeriksaan Intern (X3) menunjukkan nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata – rata yang diperoleh pada variabel ini 4,35, artinya responden rata – rata setuju (4) dengan semua pertanyaan tentang Fungsi Pemeriksaan Intern dengan standar deviasi sebesar 0,547.

Dari hasil uji statistik deskriptif pada variabel – variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai rata-rata artinya bahwa data variabel penelitian mengindikasikan hasil yang baik, hal tersebut dikarenakan standart deviation yang mencerminkan penyimpangan dari data variabel tersebut cukup baik karena lebih kecil daripada nilai rata-ratanya.

4.2 Hasil Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0,254).

Tabel 4.4 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kinerja Pemerintah Desa (Y)	Pertanyaan_Y.1	0,412	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.2	0,524	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.3	0,645	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.4	0,557	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.5	0,600	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.6	0,609	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.7	0,590	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.8	0,534	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.9	0,727	0,254	Valid
	Pertanyaan_Y.10	0,783	0,254	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	Pertanyaan_X1.1	0,271	0,254	Valid
	Pertanyaan_X1.2	0,470	0,254	Valid
	Pertanyaan_X1.3	0,518	0,254	Valid
	Pertanyaan_X1.4	0,573	0,254	Valid
	Pertanyaan_X1.5	0,517	0,254	Valid
	Pertanyaan_X1.6	0,642	0,254	Valid
	Pertanyaan_X1.7	0,596	0,254	Valid

	Pertanyaan_X1.8	0,567	0,254	Valid
	Pertanyaan_X1.9	0,597	0,254	Valid
	Pertanyaan_X1.10	0,576	0,254	Valid
Sistem	Pertanyaan_X2.1	0,537	0,254	Valid
Pengendalian	Pertanyaan_X2.2	0,581	0,254	Valid
Internal (X2)	Pertanyaan_X2.3	0,678	0,254	Valid
	Pertanyaan_X2.4	0,640	0,254	Valid
	Pertanyaan_X2.5	0,734	0,254	Valid
	Pertanyaan_X2.6	0,685	0,254	Valid
	Pertanyaan_X2.7	0,699	0,254	Valid
	Pertanyaan_X2.8	0,528	0,254	Valid
	Pertanyaan_X2.9	0,625	0,254	Valid
	Pertanyaan_X2.10	0,583	0,254	Valid
Fungsi	Pertanyaan_X3.1	0,618	0,254	Valid
Pemeriksaan	Pertanyaan_X3.2	0,792	0,254	Valid
Intern (X3)	Pertanyaan_X3.3	0,726	0,254	Valid
	Pertanyaan_X3.4	0,799	0,254	Valid
	Pertanyaan_X3.5	0,776	0,254	Valid
	Pertanyaan_X3.6	0,773	0,254	Valid
	Pertanyaan_X3.7	0,763	0,254	Valid
	Pertanyaan_X3.8	0,694	0,254	Valid
	Pertanyaan_X3.9	0,592	0,254	Valid
	Pertanyaan_X3.10	0,483	0,254	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji validitas data menyatakan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,254). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kinerja Pemerintah Desa (Y)	0,793	$>$ 0,600	Reliabel
Kompetensi SDM (X1)	0,703	$>$ 0,600	Reliabel

Sistem Pengendalian Internal (X2)	0,831	> 0,600	Reliabel
Fungsi Pemeriksaan Intern (X3)	0,879	> 0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov - Smirnov* (Ghozali, 2019).

Tabel 4.6 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,26864442
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,062
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,674
Asymp. Sig. (2-tailed)		,754

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *signifikan statistic (two-tailed)* sebesar 0,754. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan alat uji parametik.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variable bebas (korelasi 1 atau mendekati 1).

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi SDM	,813	1,229
Sistem Pengendalian Internal	,707	1,415
Fungsi Pemeriksaan Intern	,624	1,603

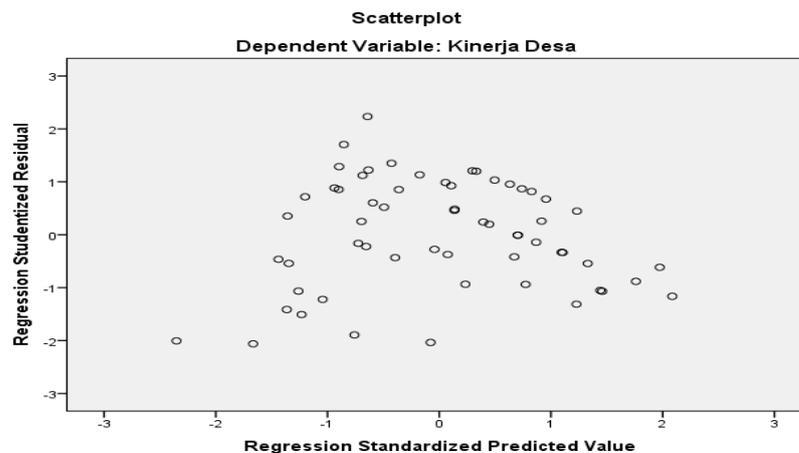
a. Dependent Variable: Kinerja Desa

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai toleransce variabel kompetensi sumber daya manusia (0,813), sistem pengendalian internal pemerintah (0,707) dan fungsi pemeriksaan intern (0,624), lebih besar dari 0,1 (10%), sedangkan nilai VIF variabel kompetensi sumber daya manusia (1,229), sistem pengendalian internal pemerintah (1,415) dan fungsi pemeriksaan intern (1,603), lebih kecil dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada kedua variabel penelitian memiliki nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Scatterplot (Ghozali, 2019).



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.1 grafik scatterplot, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik yang ada tersebar secara acak, data berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model telah memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,643	4,494		4,594	,000
Kompetensi SDM	,208	,089	,268	2,338	,023
Sistem Pengendalian Internal	,220	,100	,272	2,210	,031
Fungsi Pemeriksaan Intern	,175	,085	,270	2,058	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Desa
Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{KPD} = 20,643 + 0,208\text{SDM} + 0,220\text{SPI} + 0,175\text{FPI} + e$$

Dari hasil persamaan diatas terlihat bahwa :

- a. Nilai konstanta (β) sebesar 20,643 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal pemerintah dan fungsi pemeriksaan intern bersifat konstan ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka kinerja pemrintah desa (Y) akan meningkat sebesar 20,643.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,208 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai kompetensi sumber daya manusia (X_1) naik satu satuan dengan asumsi sistem pengendalian internal pemerintah dan fungsi pemeriksaan intern bersifat konstan ($X_2, X_3 = 0$), maka kinerja desa (Y) akan meningkat sebesar 0,208.
- c. Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal pemerintah (X_2) sebesar 0,220 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai sistem pengendalian internal pemerintah (X_2) naik satu satuan dengan asumsi kompetensi sumber daya manusia dan fungsi pemeriksaan intern bersifat konstan ($X_1, X_3 = 0$), maka kinerja desa (Y) akan meningkat sebesar 0,220.
- d. Nilai koefisien regresi variabel fungsi pemeriksaan intern (X_3) sebesar 0,175 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai fungsi pemeriksaan intern (X_3) naik satu satuan dengan asumsi kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal pemerintah dan bersifat konstan ($X_1, X_2 = 0$), maka kinerja desa (Y) akan meningkat sebesar 0,175.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2019).

Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 ^a	,400	,368	2,329	1,447

a. Predictors: (Constant), Fungsi Pemeriksaan Intern , Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Desa

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.8 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi ganda pada kolom *Adjusted R Square* merupakan koefisien determinasi yang telah dikoreksi yaitu sebesar 0,368 atau sebesar 36,8%, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal pemerintah dan fungsi pemeriksaan intern memberikan kontribusi terhadap kinerja desa sebesar 36,8%, sedangkan sisanya (63,2%) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.5.2 Uji Kelayakan Model (F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji kelayakan model untuk mengetahui kelayakan model tersebut dapat dilanjutkan atau tidak dilanjutkan. Untuk menguji kelayakan model regresi digunakan statistik F. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model dinyatakan layak digunakan (Ghozali, 2019).

Tabel 4.10 Uji Kelayakan Model (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,525	3	67,508	12,450	,000 ^b
	Residual	303,658	56	5,422		
	Total	506,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Desa

b. Predictors: (Constant), Fungsi Pemeriksaan Intern , Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel tersebut terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 9.021 sedangkan F_{tabel} diperoleh melalui tabel F ($Dk = k-1$, $Df : n-k-1$) sehingga $Dk : 3-1 = 2$ dan $Df: 60-3-1= 56$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,160 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,450 > 3,160$) dan nilai signifikansi 0,000. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah layak digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis atau dengan kata lain penelitian ini layak digunakan untuk mengukur kinerja pemerintah desa di Kecamatan Simpang Pematang.

4.5.3 Uji Hipotesis (t)

Uji hipotesis (Uji t) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan (Sig) $< 0,05$.

Tabel 4.11 Uji Hipotesis (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,643	4,494		4,594	,000
Kompetensi SDM	,208	,089	,268	2,338	,023
Sistem Pengendalian Internal	,220	,100	,272	2,210	,031
Fungsi Pemeriksaan Intern	,175	,085	,270	2,058	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Desa

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat t_{hitung} untuk setiap variabel sedangkan t_{tabel} diperoleh melalui tabel T ($\alpha: 0.05$ dan $df : n-3$) sehingga $\alpha : 0.05$ dan $Df : 60-3 = 57$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,002:

1. Variabel kompetensi sumber daya manusia (X1), nilai t_{hitung} sebesar 2,338 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,338 > 2,002$) dan tingkat signifikan sebesar $0,023 < 0.05$ dengan demikian H_a terdukung, yang bermakna bahwa

kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Simpang Pematang.

2. Variabel sistem pengendalian internal pemerintah (X1), nilai t_{hitung} sebesar 2,338 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,210 > 2,002$) dan tingkat signifikan sebesar $0,031 < 0,05$ dengan demikian H_a terdukung, yang bermakna bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Simpang Pematang.
3. Variabel fungsi pemeriksaan intern (X3), nilai t_{hitung} sebesar 2,338 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,058 > 2,002$) dan tingkat signifikan sebesar $0,044 < 0,05$ dengan demikian H_a terdukung, yang bermakna bahwa fungsi pemeriksaan intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Simpang Pematang.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Desa

Berdasarkan hasil statistik dan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Simpang Pematang. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jauhari (2016) menyatakan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi baik organisasi sektor publik ataupun non sektor publik. Menurut 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 Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka semakin meningkat pula kinerja.

4.6.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Desa

Berdasarkan hasil statistik dan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Simpang Pematang. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jauhari (2016) menyatakan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2014) yang menyatakan bahwa penerapan sistem pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja. Ana (2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Dimana semakin baik sistem pengendalian internal pemerintah, maka kinerja pemerintah akan semakin baik.

4.6.3 Pengaruh Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Desa

Berdasarkan hasil statistik dan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel fungsi pemeriksaan intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah desa di Kecamatan Simpang Pematang, dengan t hitung 2,058 hasil ini lebih besar dari t tabel 2,002. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima. 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 daera.