

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN DANA DESA MANAWA
KECAMATAN PATILANGGIO KABUPATEN POHuwATO**

Muhammad Anas

Universitas Ichsan Gorontalo

Email: annasnanang1974@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received Jun 29, 2022 Revised Jun 30, 2022 Accepted Jun 30, 2022</p>	<p>Kompetensi Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam pengelolaan dana desa agar terkelola dengan baik dan efektif sebagaimana harapan semua pihak. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato dengan melibatkan 30 orang sebagai responden yang terdiri dari kepala desa dan aparatnya serta masyarakat desa yang memahami tentang efektivitas pengelolaan dana desa. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y), diterima dengan nilai F hitung sebesar $10,906 > F_{tabel}$ sebesar 0,338 dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Kompetensi sumber daya manusia (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y), diterima dengan nilai t hitung sebesar $2,257 > t_{tabel}$ sebesar 2,052 dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Komitmen organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y), diterima dengan nilai t hitung sebesar $2,115 > t_{tabel}$ sebesar 2,052 dan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$.</p>
<p>Keywords: Kompetensi SDM Komitmen Organisasi Pengelolaan Dana Desa</p>	<p style="text-align: center;"><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p> <div style="text-align: right;">  </div>

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Desa merupakan suatu tempat yang didiami oleh sekelompok orang di suatu wilayah yang dipimpin oleh seseorang yang disebut kepala desa yang bertanggung jawab penuh atas segala apa yang terjadi di desa dan dibantu oleh aparat desa untuk melayani kebutuhan warga desa yang berada pada wilayah kekuasaannya dan melaksanakan urusan pemerintahan desa berdasarkan sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tatalaksana urusan pemerintahan desa yaitu melaksanakan pembangunan di desa baik pembangunan manusia seutuhnya maupun pembangunan fisik dengan maksud menyokong program pemerintah pusat karena prioritas utama pembangunan yang digalakkan oleh pemerintah sampai saat sekarang ini adalah pembangunan di desa yang diawali dengan Nawacita ketiga dari masa pemerintahan Bapak Presiden Jokowi dan wakilnya pada saat itu Jusuf Kalla dan hal tersebut dikuatkan dengan disahkannya perundang-undangan Nomor 6 tahun 2014.

Terkait dengan perundang-undangan tersebut, maka dalam mendukung terwujudnya efektivitas pengelolaan dana desa, maka dibutuhkan sumber daya yang handal dalam hal ini kemampuan atau kompetensi aparat desa yang mengelola dana desa tersebut dan dapat direalisasikan melalui adanya tingkat pendidikan yang dimiliki, keikutsertaan dalam pelatihan pengelolaan dana desa serta pengalaman yang dimiliki aparat desa. Menurut Sidik dalam Saudi, dkk. (2020 : 3) yakni adanya aparat desa yang kurang memahami tata cara mengelola masalah kewenangan pemerintahan desa, hubungan komunikasi antar aparat desa dan penyelenggara yang tidak dilaksanakan secara kontinu sehingga kurang optimal, kurangnya pemahaman yang dimiliki aparat desa tentang pemberdayaan sebagai sebuah strategi dalam pembangunan desa mengakibatkan kurang variatifnya pemberdayaan sehingga kegiatan desa masih minim.

Ukuran efektivitas menggambarkan capaian dampak (*outcome*) dan *output* atau hasil dari sebuah program. Jadi semakin tinggi partisipasi *output* yang telah didapatkan terhadap sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, maka semakin tinggi pula nilai efektivitas pada suatu proses kinerja sebuah organisasi, Mardiasmo (2009 : 132).

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan desa tersebut, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan bagian yang mendasari keberhasilan pengelolaan dana desa karena dengan adanya komitmen yang tinggi dari kepala desa beserta aparatnya dan hal ini tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi apa pun, maka para anggota organisasi betul-betul memiliki tanggung jawab yang tinggi dan transparan melaksanakan tugasnya karena merasa terikat dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya telah menerapkan akuntabilitas termasuk dalam hal ini pengelolaan dana desa. Hal ini sejalan dengan pendapat Wienner dalam Wulandari (2011) bahwa komitmen organisasi dijadikan sebagai barometer dalam mengetahui sejauh mana aparat pemerintah memihak pada organisasinya dan mempertahankan anggotanya.

Desa Manawa merupakan salah satu desa yang berada pada wilayah Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato yang memiliki alokasi dana desa yang cukup besar. Dana tersebut perlu dikelola secara maksimal dan sesuai peruntukannya agar masyarakat betul-betul mampu merasakannya dan tingkat kesejahteraan masyarakat dapat tercapai sebagaimana harapan semua pihak.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengangkat judul, "Pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi terhadap pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumuskan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato.

2. LANDASAN TEORI

Efektivitas Pengelolaan Dana Desa

Efektivitas ialah standar berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Jika sebuah organisasi telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan, maka organisasi itu dapat dikatakan efektif dalam menjalankan roda organisasinya. Efektivitas hanyalah menilai apakah sebuah aktivitas kinerja organisasi telah sesuai dengan saran yang ingin dicapai.

Efektivitas ialah rasio antara target atau tujuan yang telah ada dengan pencapaian hasil yang didapatkan, semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan target yang telah dibuat maka semakin besar juga nilai efektivitasnya.

Tetapi sesuatu yang efektif belum tentu bisa dikatakan efisien, begitu pula sebaliknya sesuatu yang efisien belum tentu efektif. Dengan begitu istilah efektif ialah melaksanakan aktivitas organisasi dengan benar serta sesuai dengan cara yang tepat untuk menggapai sebuah tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan istilah efisien ialah capaian dari sebuah usaha lebih besar dari usaha yang telah dilakukan. Efektivitas yaitu kesinambungan dari kata efisien, maka dari itu kata efektivitas mengartikan bahwa sejauh mana tingkat keberhasilan yang diperoleh dari sebuah keputusan yang awal dan efektivitas ini bisa diartikan evaluasi dari aktivitas organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Setiawan (2009), (<http://www.suarapembaruan.com>), diakses, 17-05-2022.

Efektivitas setiap organisasi dapat dipengaruhi oleh sikap anggotanya, dikarenakan sumber daya yang umum bagi semua entitas. Kerja sebuah organisasi tergantung kerja orang per orang, dan manajer/pimpinan harus memiliki keahlian lebih dari sekedar dari memiliki ilmu padahal penentuan kerja orang per orang. Menurut Gie The Liang (1991), bahwa faktor-faktor yang memengaruhi tingkat efisiensi dan efektifnya sebuah pekerjaan adalah (1) motivasi kerja, (2) suasana kerja, (3) perlengkapan dan fasilitas, (4) keahlian kerja, dan (6) prosedur kerja.

Uraian di atas dapat menjelaskan sebuah gambaran bahwa faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja dalam pengelolaan dana desa yaitu orang per orang yang diakibatkan dalam sebuah perubahan kinerja, keahlian kinerja adalah keahlian kinerja orang per orang pada saat menghadapi pekerjaannya. Suasana tempat kerja ialah kondisi sebuah organisasi atas hubungan dengan individu, lingkungan kerja ialah kondisi di luar yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang, perlengkapan dan fasilitas adalah perlengkapan yang dimiliki sebuah organisasi guna dijalankan oleh anggota pada organisasi tersebut, prosedur kerja ialah aturan-aturan yang ditentukan oleh organisasi kepada setiap anggota pada saat melakukan pekerjaannya.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian sasaran efektif atau tidaknya pengelolaan dana desa yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Siagian (2003), sebagaimana berikut:

1. Kejelasan sasaran yang ingin dicapai, hal ini dilakukan agar pekerja pada saat melaksanakan tugas mencapai tujuan yang terarah dan sasaran instansi dapat terwujud.

2. Kejelasan siasat perwujudan sasaran, telah diketahui bahwa siasat ialah “pada jalan” yang diikuti dalam melaksanakan pelbagai upaya untuk menggapai tujuan-tujuan yang ditetapkan agar para implemter tidak salah dalam pencapaian sasaran entitas.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang bagus, berkaitan dengan sasaran yang ingin digapai dan siasat yang telah ditentukan artinya kebijakan harus mampu menjembatani sasaran-sasaran dengan usaha-usaha pelaksanaan aktivitas operasionalisasi.
4. Perencanaan dan Penyusunan program yang mantap, pada dasarnya berarti memutuskan sekarang apa yang akan dilakukan oleh entitas dimasa depan serta sebuah rencana yang bagus masih perlu didefinisikan dalam agenda-agenda pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para emplimenter akan kurang memiliki dasar dalam bertindak dan bekerja.
5. Dengan adanya sarana dan prasarana kerja, salah satu faktor efektivitas organisasi ialah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh entitas.
6. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, seberapa bagusnya sebuah agenda kerja namun tidak dilakukan dengan efektif dan efisien maka tidak akan terwujud sasaran yang ingin dicapai, karena dengan pelaksanaan entitas semakin dikaitkan dengan sasarnanya.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang. Lyle & Signe Spencer bersama David McClelland (1990) berpendapat bahwa profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer dan karyawan pada perusahaan masa depan yang semakin kompetitif.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2006) adalah “*an underlying characteristic of an individual that is casually realated to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Menurut Hutapea dkk. (2008) tentang kompetensi, yaitu :

- a. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical / Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills / Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.
- b. Kompetensi menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang mempraktekkannya dalam melakukan pekerjaan.

Wasistiono dan Tahir (2006) mengemukakan bahwa pada dasarnya aparat pemerintah desa memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Rendahnya kualitas aparatur desa
2. Kebijakan tentang aturan organisasi pemerintah desa belum sempurna
3. Kemampuan perencanaan di tingkat desa masih rendah
4. Belum sinkronnya antar implementasi kebijakan sebagai *output* dan *input* dari kebijakan tersebut belum sepenuhnya menyentuh kebutuhan masyarakat.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang dalam melakukan sesuatu supaya mampu menopang kesuksesan lembaga berdasarkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi juga mengedepankan kebutuhan lembaga ketimbang dengan kepentingan dirinya, pemahaman lain dari komitmen organisasi yaitu seberapa besar kesediaan individu dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas secara kontinu demi kesuksesan suatu organisasi.

Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi, bagi individu berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan usaha merupakan hal penting yang harus dicapai, memiliki komitmen dalam diri untuk terus menambah aset organisasinya serta selalu berpandangan positif

dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Individu yang berkomitmen tinggi akan menghindari senjangan anggaran, dan akan menggunakan informasinya agar anggaran menjadi lebih akurat. Sebaliknya, individu yang berkomitmen rendah cenderung tidak disiplin dalam pengelolaan keuangan organisasinya yang pada dasarnya memberikan informasi yang mereka miliki kepada atasan karena bawahan tidak bersungguh-sungguh memenuhi tujuan organisasi, sehingga partisipasinya dalam pengelolaan keuangan organisasi tidak sungguh-sungguh dan menjadi kesempatan baginya untuk melakukan senjangan demi tujuan pribadinya.

Richard M. Steers (1985) dalam Suryana (2013) mendefinisikan komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen merupakan kondisi di mana seseorang sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai pekerjaannya dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Indikator komitmen organisasi diukur dengan 2 indikator, yaitu: (a) pemahaman aparat desa pada tujuan organisasi dan (b) keinginan untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Wiener (1982) dalam Wulandari (2011). Komitmen organisasi dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana aparat pemerintah daerah memihak suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki komitmen organisasi yang kuat maka akan mempengaruhi aparat pemerintah daerah untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi juga dapat menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadinya dan selalu berusaha menjadikan organisasi tersebut organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan. Arsjad (2018) mengemukakan bahwa komitmen adalah karakteristik yang menggambarkan korelasi antara individu dengan organisasinya, yang kemudian berdampak pada keputusannya untuk terus berpartisipasi dalam organisasi tersebut. Komitmen tersebut terdiri atas layanan publik yang optimal, kejujuran atau integritas, karakter dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, serta semangat dan kerja keras dalam menjalankan kewajibannya melalui pemerintahan desa dengan selalu optimis, inovatif, dan produktif.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian tinjauan pustaka di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato

3. METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan efektivitas pengelolaan dana desa.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini dilakukan dengan cara mengelompokkan data-data dari hasil kuesioner agar data yang diperoleh mudah diolah melalui program SPSS.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Pengamatan yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung lokasi penelitian.
- b. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data berupa dokumen-dokumen dari lokasi penelitian yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- c. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang penulis lakukan melalui hasil dari penyebaran kuesioner ke responden yang berisi instruksi pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang akan dijawab oleh responden.

Jenis data

Dalam penelitian ini penulis mencantumkan jenis data menurut sifatnya, antara lain :

1. Data kualitatif yaitu jenis data-data yang bersifat deskriptif yang tidak berbentuk angka, namun data ini dalam bentuk teks berupa pernyataan atau pertanyaan atau yang dimasukkan dalam item kuesioner yang akan direspon oleh responden.
2. Data kuantitatif yaitu data-data yang bersifat obyektif berupa angka-angka atau numerik yang berbentuk bilangan sehingga semua orang akan membaca dan memperoleh anggapan yang tidak punya perbedaan.

Sumber data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer menurut Sugiyono (2018 : 137) yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian. Data langsung yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu data yang bersumber dari lokasi penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sedangkan data sekunder yaitu data yang sifatnya mendukung data utama, misalnya sejarah singkat, struktur organisasi dan visi misi tempat penelitian.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2014 : 87) yang didasarkan pada ukuran sampel lebih dari 30 orang dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (pada umumnya 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Dari pendapat Roscoe tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang sampel sebagai responden diperoleh dari 3 variabel dikali 10. Responden yang dimaksud adalah kepala desa, aparat desa, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pendidik, kepala lingkungan, Ketua BPD dan anggotanya, Karang Taruna dan beberapa masyarakat yang memahami masalah pengelolaan dana desa.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda karena menggunakan dua variabel bebas atau variabel X yaitu kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sedangkan variabel terikat atau variabel Y yaitu efektivitas pengelolaan dana desa. Adapun rumus yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Uji	α	= Konstanta
	β_1 dan β_2	= Koefisien korelasi
	X_1	= Kompetensi Sumber Daya Manusia
	X_2	= Komitmen Organisasi
	Y	= Efektivitas Pengelolaan Keuangan Desa
	ε	= Standar Error

validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011 : 52). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang secara tepat dapat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha: Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dasar analisis yang dijadikan sebagai pengambilan keputusan dalam uji validitas menurut Ghozali, (2011 : 52) yaitu:

Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid

Jika r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005 : 177). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005 : 177).

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yakni :

Pengujian Hipotesis secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t . Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, berdasarkan hal tersebut, maka dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif.
2. Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka H_0 diterima dan menolak hipotesis alternatif.

Uji t ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan *probability value* (tingkat signifikansi) yang ditetapkan untuk penelitian ini dengan *probability value* hasil penelitian. Dengan tingkat signifikansi (*probability value*) yang ditetapkan sebesar 0,05, maka kriteria pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika *probability value* hasil penelitian $<$ *probability value* peneliti (0,05), maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif.
2. Jika *probability value* hasil penelitian $>$ *probability value* peneliti (0,05) , maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Pengujian Hipotesis secara Simultan

Pengujian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap perubahan nilai variabel dependen dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen (Algifari,2000). Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , berdasarkan hal tersebut, maka dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif.
2. Jika nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan menolak hipotesis alternatif.

Uji F ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan *probability value* (tingkat signifikansi) yang ditetapkan dalam penelitian ini dengan *probability value* hasil penelitian. Dengan tingkat signifikansi (*probability value*) yang ditetapkan sebesar 0,05, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Apabila *probability value* hasil penelitian $<$ *Probability value* peneliti (0,05), maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif
2. Apabila *probability value* hasil penelitian $>$ *probability value* peneliti (0,05), maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Apabila suatu pertanyaan/pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut, maka data tersebut valid. Sugiyono (2002) berpendapat bahwa apabila validitas jawaban yang diperoleh ketika memberikan daftar pertanyaan lebih besar dari 0,30, maka butir pertanyaan dianggap sudah valid. Untuk mengetahui validitas kuesioner juga dapat dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan $df = n - 2$ (n = jumlah responden/sampel). Pada tingkat kemaknaan 5%, maka akan didapatkan angka r tabel. Nilai r hasil/output SPSS dapat dilihat pada kolom "Corrected item-Total Correlation". Pengambilan keputusan masing-masing pernyataan / pertanyaan dibandingkan nilai r hasil/output dengan nilai r tabel, bila r hasil $>$ r tabel, maka dapat dikatakan valid dan apabila r hasil $<$ r tabel, maka dikatakan tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas masing-masing variabel, nampak pada Tabel 1.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel
X1.1	7.5000	1.017	.214	.572	0,374
X1.2	7.9000	1.059	.227	.584	0,374
X1.3	7.9333	1.857	.389	.606	0,374

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Dari output uji validitas variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) pada tabel di atas, menggambarkan bahwa dari tiga butir pernyataan semuanya dianggap valid karena nilai *Corrected item-Total Correlation* $>$ dari 0,30 dan *"Corrected item-Total Correlation"* memiliki nilai $>$ dari r tabel (0,374). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua butir variabel Kompetensi sumber daya manusia sudah valid baik berdasarkan pendapat Sugiyono (2002) maupun jika dibandingkan dengan nilai r tabel.

Tabel. 2 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel
X2.1	11.8667	1.982	.455	.476	0,374
X2.2	12.3000	1.666	.484	.441	0,374
X2.3	12.2667	2.547	.670	.424	0,374
X2.4	11.6667	1.885	.452	.485	0,374

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Dari Tabel 2 rekapitulasi hasil pengujian validitas variabel komitmen organisasi (X_2) dari empat butir pernyataan semuanya valid karena nilai *Corrected item-Total Correlation* > dari 0,30. dan *"Corrected item-Total Correlation"* memiliki nilai > dari r tabel (0,374). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua butir sudah valid baik menurut Sugiyono (2002) maupun jika dibandingkan dengan nilai r tabel.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas variabel Efektivitas Pengelolaan Dana Desa (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel
Y1.1	20.5000	2.672	.592	.557	0,374
Y1.2	20.4667	2.326	.618	.599	0,374
Y1.3	20.6667	2.437	.559	.598	0,374
Y1.4	20.5333	2.809	.639	.607	0,374
Y1.5	20.3667	2.792	.650	.613	0,374
Y1.6	20.3000	2.010	.643	.622	0,374

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Dari hasil pengujian validitas variabel efektivitas pengelolaan dana desa (Y) pada Tabel 3 di atas dari enam butir pernyataan semuanya valid karena nilai *Corrected item-Total Correlation* > dari 0,30. dan *"Corrected item-Total Correlation"* memiliki nilai > dari r tabel (0,374). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua butir sudah valid baik menurut Sugiyono (2002) dan jika dibandingkan dengan nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan dalam angket, maka data tersebut adalah reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika uji statistik SPSS memberikan nilai $\alpha > 0,60$, Ghazali (2001). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagaimana pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi SDM(X_1)	3	.604	.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	4	.657	.60	Reliabel
Efektivitas Pengelolaan Dana Desa (Y)	6	.654	.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* (α) yang cukup besar yaitu $> 0,60$, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang handal. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika uji statistik SPSS memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Ghazali (2001).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda (*multiple regression method*) dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dalam hal ini kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan komitmen organisasi(X_2) terhadap variabel dependen yaitu efektivitas pengelolaan dana desa(Y). Hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisis *Multiple Regression*

Model	Coefficients ^a		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	Beta		
1 (Constant)	.242	.738	
Kompetensi SDM	.243	.178	.438
Komitmen Organisasi	.240	.192	.380

a. Dependent Variable: Efektivitas Pengelolaan Dana Desa

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan ringkasan hasil regresi seperti yang terlihat pada tabel 6 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,147 + 0,243X_1 + 0,240X_2$$

Dengan mengacu pada persamaan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,243. Ini berarti bahwa apabila terjadi perubahan kenaikan satu satuan variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) akan diikuti oleh perubahan efektivitas pengelolaan dana desa (Y) sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Demikian halnya dengan koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,240 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan perubahan variabel komitmen organisasi (X_2) akan diikuti oleh perubahan efektivitas pengelolaan dana desa (Y) sebesar 0,240 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Persamaan regresi tersebut di atas juga menunjukkan adanya nilai konstanta sebesar 0,147 yang berarti bahwa nilai efektivitas pengelolaan dana desa (Y) sebesar 0,147 jika variabel lainnya konstan atau bernilai 0.

Selanjutnya nilai *goodness of fit model* yaitu variasi naik turunnya variabel efektivitas pengelolaan dana desa(Y) dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi (R^2) dengan model summary pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.565 ^a	.319	.596	.27949

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Pengelolaan Dana Desa

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas menunjukkan angka 0,319 atau 31,90%, artinya bahwa 31,90% variasi naik turunnya variabel efektivitas pengelolaan dana desa (Y) mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), dan komitmen organisasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar $100 - 31,90 = 68,10\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F atau ANOVA digunakan untuk membandingkan tingkat signifikansi dengan (*probability value*) yang ditetapkan untuk penelitian ini dengan *probability value* hasil penelitian. Hasil regresi berganda dari uji simultan atau Uji-F dapat dilihat pada tabel 8. berikut:

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji-F dengan Nilai Signifikan

ANOVA^b

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	2	10.906	.000 ^a
Residual	27		
Total	29		

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Efektivitas pengelolaan dana desa

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Pengujian secara simultan terhadap hipotesis pertama yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan Uji-F dijelaskan sebagai berikut:

H_1 : Kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda pada tabel ringkasan hasil Uji-F dengan nilai signifikan di atas, tampak bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($10.906 > 0,338$) dengan probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} lebih kecil dari taraf kesalahan (α) yang ditetapkan yaitu $0,016 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y), diterima.

Uji Parsial (Uji-t)

Dalam penelitian ini menggunakan Uji-t dengan maksud untuk menguji hipotesis kedua (H_2) dan hipotesis ketiga (H_3), selain itu untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen dalam hal ini kompetensi sumber daya manusia (X_1), komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y).

Uji-t dilakukan untuk membandingkan nilai t_{tabel} dan nilai t_{hitung} pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka hipotesis penelitian diterima. Sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka hipotesis penelitian ditolak. Adapun nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$, dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$, maka nilai df adalah 27, sedangkan nilai t-tabel diperoleh sebesar 2,052.

Untuk uji signifikansi dapat dilihat dari nilai signifikansi koefisien regresi. Apabila nilai dari signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis penelitian dapat diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak. Untuk lebih jelasnya, kedua pengujian yang digunakan tersebut dapat dilihat pada ringkasan hasil regresi berganda dari uji parsial atau Uji-t dan uji signifikansi pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji-t dengan Nilai Signifikan

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.253	.178
Kompetensi SDM	2.257	.021
Komitmen organisasi	2.115	.029

a. Dependent Variable: Efektivitas pengelolaan Dana Desa

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Pengujian Hipotesis kedua (H_2)

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X_1) terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y) dijelaskan dalam hipotesis kedua (H_2) yaitu:

H_2 : Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato

Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,257. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,052, yang berarti bahwa kompetensi sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y) dan didukung oleh nilai $sig._{hitung}$ sebesar $0,021 < sig. 0,05$. Berdasarkan kenyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian

yang menyatakan Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato, diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Pengaruh komitmen organisasi(X₂) terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y) dispesifikasikan dalam hipotesis ketiga (H₃) yaitu:

H₃: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda diperoleh t_{hitung} sebesar 2,115. Nilai ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yang sebesar 2,052, berarti bahwa secara signifikan komitmen organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa (Y). Hal ini juga didukung dengan nilai sig_{hitung} sebesar 0,029 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato, diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang berbunyi kompetensi sumber daya manusia (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y), diterima dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,906 > F_{tabel} sebesar 0,338 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05.
2. Hipotesis kedua yang berbunyi kompetensi sumber daya manusia (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y), diterima dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,257 > t_{tabel} sebesar 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05.
3. Hipotesis ketiga yang berbunyi komitmen organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y), diterima dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,115 > t_{tabel} sebesar 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,029 < 0,05.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,499 atau 49,9%, artinya bahwa 49,9% variasi naik turunnya variabel efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato (Y) mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi sumber daya manusia (X₁) dan komitmen organisasi (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 100 – 49,90 = 50,10% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran untuk pihak yang terkait adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak Pemerintah Desa untuk memaksimalkan kompetensi yang dimiliki dalam mengelola dana desa agar lebih efektif lagi demi kemajuan pembangunan di desa dan kesejahteraan masyarakat dapat ditingkatkan
2. Diharapkan kepada Pemerintah Desa untuk tetap mempertahankan komitmen organisasi agar aktivitas pengelolaan dana desa berjalan efektif.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama dalam bidang pemasaran agar menambahkan beberapa variabel yang ikut dalam mempengaruhi pengelolaan dana desa, misalnya penerapan fungsi-fungsi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Algafari, 2000, *analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- [2] Arsjad, M.F, 2018, *Peranan Aparat Desa dalam Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa di Desa Karyamukti, Kecamatan Mootilango, Kabupaten Gorontalo*. Gorontalo Journal of Public Administration Studies.
- [3] Ghozali Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*, Edisi ketiga, Semarang, BP Universitas Diponegoro
- [4] _____, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang, BP Universitas Diponegoro.
- [5] Gie The Liang, 1991, *Dasar-dasar Administrasi*, Jakarta, Pradnya, Paramita.
- [6] Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama.
- [7] <http://www.suarapembaruan.com>, diakses, 17-05-2022.
- [8] Lyle & Signe Spencer bersama David McClelland. 1990,
- [9] Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- [10] Saudi dkk., 2020, *Pembangunan Masyarakat Desa*, Jakarta, Mandar Maju

-
- [11] Siagian P. Sondang. 2003, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Rineka Cipta.
 - [12] Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
 - [13] _____, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
 - [14] _____, 2018, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
 - [15] Suryana. 2013, *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat, dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta, Salemba Empat.
 - [16] Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Desa.

HALAMANINI SENGAJA DIKOSONGKAN