



**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
PARTISIPASI MASYARAKAT TERHADAP AKUNTABILITAS
LAPORAN DANA DESA
(Studi Kasus di Desa Se Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara)**

**SKRIPSI
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Mutimatun Ilhami
7101415174**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 19 November 2019

Mengetahui,

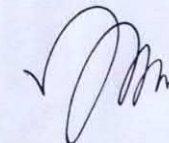
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Pembimbing



A circular official stamp from Universitas Negeri Semarang, Faculty of Economics, with a handwritten signature in blue ink over it.

Ahmad Nurkhin, S.Pd, M.Si
NIP. 198201302009121005



Ratih Widhiastuti, S.Pd., M.Si.
NIP. 198601082015042001

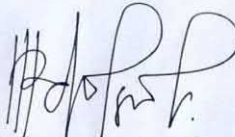
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

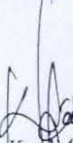
Tanggal : 19 Desember 2019

Penguji I



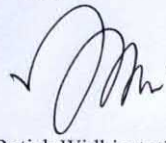
Rediana Setyani, S.Pd., M.Si.
NIP. 197912082006042002

Penguji II



Kardiyem, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198712282015042001

Penguji III



Ratih Widhiastuti, S.Pd., M.Si.
NIP. 198601082015042001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D.
NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutimatun Ilhami

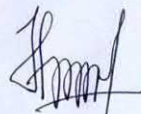
NIM : 7101415174

Tempat Tanggal Lahir : Jepara, 23 April 1996

Alamat : Ds.Dongos RT 04 RW 01, Kedung, Jepara

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, November 2019



Mutimatun Ilhami
NIM 7101415174

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada mereka sendiri” (Ar-Ra’ad ayat 11)

Persembahan

1. Kedua orang tuaku tercinta almarhum Abah Moh. Zaidi dan almarhumah Ibu Masmu’ah yang selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik untukku sampai akhir hayat.
2. Kakak Muhammad Irham Zamzami dan Mbak Zaimatun Nadliro yang memberikan semangat dan motivasi.
3. Keluarga Bani Kemadi yang selalu menjadi tim penyemangat terbaik.
4. Almameterku Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Laporan Dana Desa (Study Kasus di Desa Se Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara)”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Semarang.

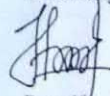
Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan dan saran dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang
2. Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan dalam perijinan pelaksanaan penelitian
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk melakukan penelitian
4. Ratieh Widhiastuti, S.Pd., M.Si., Dosen Pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberi saran kepada penulis selama penyusunan skripsi

5. Rediana Setiyani, S.Pd., M.Si., Dosen Penguji 1 yang telah memberikan kritik, saran dan penilaian terhadap skripsi ini
6. Kardiyem, S.Pd., M.Pd. , Dosen Penguji 2 yang telah memberikan kritik, saran dan penilaian terhadap skripsi ini
7. Bapak Ibu dosen dan seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu dan pengalaman selama penulis menempuh pendidikan di Universitas
8. Semua perangkat desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.
9. Sahabat seperjuangan Balfir, Jien, Naknu, Mami, Andita, Dambuk, Ima dan Atun.
10. Adik-Adikku Pramuka MA Walisongo dan MTs Walisongo.
11. Semua Keluarga Mahasiswa Jepara Semarang Cabang UNNES dan Pusat.
12. Teman seperjuangan di rombel pendidikan Akuntansi A 2015, khususnya Heni, Berly, Arum, dan Yeni.
13. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini bisa selesai sesuai dengan harapan penulis.

Penulis meyakini bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, kritik dan saran konstruktif penulis harapkan demi kemajuan yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan semua pihak.

Semarang, Desember 2019


Penulis

SARI

Ihhami, Mutimatun. 2019. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Laporan Dana Desa (Study Kasus di Desa Se Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara)”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing. Ratieh Widhiastuti, S.Pd., M.Si.

Kata kunci: Akuntabilitas, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Partisipasi Masyarakat

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk mempertanggungjawabkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa di desa se kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

Populasi pada penelitian ini adalah perangkat desa di kecamatan Kedung Kabupaten Jepara yang berjumlah 54 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non probability sampling* yaitu *sampling jenuh*, dimana dalam penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada perangkat desa. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Hal ini berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompetensi sumber daya manusia berada dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berada dalam kategori tinggi, sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasi berada dalam kategori tinggi sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Partisipasi masyarakat berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa, hal ini berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa variabel partisipasi masyarakat berada dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Variabel sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Variabel partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kecamatan Kedung kabupaten Jepara. Sehingga, saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini yaitu perangkat desa dan masyarakat harus saling berkomunikasi dan berkerjasama agar memiliki akuntabilitas laporan dana desa.

ABSTRACT

Ihhami, Mutimatun. 2019. “The Influence of Human Resources Competence, Internal Control Systems, Organizational Commitment, and Community Participation in Village Fund Reporting Accountability (Case Study in village, Kedung District, Jepara Regency)”. Undergraduates Thesis. Economics Education Departement. Economics Faculty. State University of Semarang. Advisor. Ratieh Widhiastuti, S.Pd., M.Si.

Keywords: Accountability, Human Resources Competence, Internal Control Systems, Organizational Commitment, Community Participation

Accountability is the obligation to provide accountability or answer and explain the performance and actions of a person / legal entity / leader of an organization to those who have the right or authority to be responsible. The purpose of this study was to determine the effect of human resource competencies, internal control systems, organizational commitment, and community participation on village financial reporting accountability in villages in Kedung sub-district, Jepara Regency.

The population in this study is the village apparatus in Kedung sub-district, Jepara Regency with a total of 54 people. Determination of the number of samples in this study using Non probability sampling, where in determining the sample all members of the population are used as samples. The data collection method uses a questionnaire distributed to village officials. Analysis of the data used in this research is descriptive statistical analysis and multiple regression analysis.

The results of this study indicate that human resource competence has a significant positive effect on accountability of village fund reporting. This is based on the results of descriptive analysis of human resource competency variables in the very high category. Based on the results of descriptive analysis shows that the internal control system is in the high category, so has significant positive effect on the accountability of village fund reporting. Based on the results of a descriptive analysis of organizational commitment are in the high category while the variables does not affect the accountability of village fund reporting. Community participation has a significant positive effect on the accountability of village fund reporting, this is based on the results of a descriptive analysis of variables which indicate that variables is in the very high category.

Based on the results of the study it can be concluded that the human resource competency variable influences the accountability of village fund reporting. The internal control system influences the accountability of village fund reporting. While the organizational commitment variable does not affect the accountability of village fund reporting. The variable of community participation influences the accountability of village fund reporting in Kedung sub-district, Jepara district. Thus, the advice given relating to the results of this study is that the village apparatus and the community must communicate and collaborate with each other in order to have accountability in reporting village funds.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Cakupan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Kegunaan Penelitian	11
1.7 Orisinalitas Penelitian.....	12
2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
2.1 Teori Stewardship (<i>Stewardship Theory</i>)	14
2.2 Kajian Variabel Penelitian	18
2.2.1 Akuntabilitas Laporan Dana Desa.....	18
2.2.1.1 Pengertian Akuntabilitas Laporan Dana Dasa.....	18
2.2.1.2 Indikator Akuntabilitas Dana Desa.....	19
2.2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	23
2.2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia	23
2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi.....	24
2.2.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	27
2.2.3 Sistem Pengendalian Internal.....	29
2.2.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal	29
2.2.3.2 Indikator Sistem Pengendalian Internal	31
2.2.4 Komitmen Organisasi Perangkat Desa	35
2.2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	35
2.2.4.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	36
2.2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	37
2.2.5 Partisipasi Masyarakat	39

2.2.5.1	Pengertian Partisipasi Masyarakat	39
2.2.5.2	Indikator Partisipasi Masyarakat	41
2.3	Kajian Penelitian Terdahulu	44
2.4	Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian	47
2.4.1	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Laporan Dana Desa	48
2.4.2	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Dana Desa	50
2.4.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Dana Desa	51
2.4.4	Pengaruh Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Dana Desa	53
2.4.5	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Laporan Dana Desa	54
3	METODOLOGI PENELITIAN	58
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	58
3.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	58
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	60
3.3.1	Akuntabilitas Laporan dana desa	60
3.3.2	Kompetensi sumber daya manusia.....	60
3.3.3	Sistem pengendalian internal	61
3.3.4	Komitmen organisasi.....	61
3.3.5	Partisipasi masyarakat	62
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.5	Instrumen Penelitian	63
3.5.1	Uji Validitas	63
3.5.2	Uji Realibitas	66
3.6	Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	67
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	67
3.6.2	Analisis Regresi Linier Berganda	71
3.6.2.1	Uji Prasyarat	71
3.6.2.1.1	Uji Normalitas	71
3.6.2.1.2	Uji Linearitas	72
3.6.2.2	Uji Asumsi Klasik	72
3.6.2.2.1	Uji Multikolinearitas.....	72
3.6.2.2.2	Uji Heteroskedastisitas.....	72
3.6.2.3	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	72
3.6.3	Uji Hipotesis	74
3.6.2.2.1	Uji F atau Uji Simultan.....	74

3.6.2.2.2 Uji t atau Uji Parsial	74
3.6.4 Koefisien Determinasi	74
3.6.4.1 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	74
3.6.4.2 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	75
4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
4.1 Hasil Penelitian	76
4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif	76
4.1.1.1 Analisis Deskriptif akuntabilitas laporan dana desa	76
4.1.1.2 Analisis deskriptif kompetensi sumber daya manusia .	77
4.1.1.3 Analisis deskriptif sistem pengendalian internal	79
4.1.1.4 Analisis deskriptif komitmen organisasi	81
4.1.1.5 Analisis deskriptif partisipasi masyarakat	82
4.1.2 Analisis regresi linier berganda	84
4.1.2.1 Uji prasyarat	84
4.1.2.1.1 Uji normalitas	84
4.1.2.1.2 Uji linieritas	85
4.1.2.2 Uji asumsi klasik	86
4.1.2.2.1 Uji multikolinieritas	86
4.1.2.2.2 Uji heteroskedastisitas	87
4.1.2.3 Persamaan regresi linier berganda	88
4.1.3 Uji hipotesis penelitian	90
4.1.3.1 Uji F atau uji simultan	90
4.1.3.2 Uji t atau uji parsial	92
4.1.4 Koefisien determinasi	95
4.1.4.1 Koefisien determinasi simultan (R^2)	95
4.1.4.2 Koefisien determinasi parsial (r^2)	95
4.2 Pembahasan	97
4.2.1 Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kecamatan Kedung kabupaten Jepara	97
4.2.2 Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kecamatan Kedung kabupaten Jepara	99
4.2.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kecamatan Kedung kabupaten Jepara	101
4.2.4 Pengaruh partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kecamatan Kedung kabupaten Jepara	103
4.2.5 Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kecamatan Kedung kabupaten Jepara	105
5 PENUTUP	109

5.1 Simpulan.....	109
5.2 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Jumlah Perangkat Desa di Kecamatan Kedung.....	62
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Skala Likert	66
Tabel 3.3	Hasil Uji Coba Validitas	67
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 3.5	Kriteria Variabel Akuntabilitas Laporan Dana Desa.....	71
Tabel 3.6	Kriteria Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	72
Tabel 3.7	Kriteria Variabel Sistem Pengendalian Internal	72
Tabel 3.8	Kriteria Variabel Komitmen Organisasi	73
Tabel 3.9	Kriteria Variabel Partisipasi Masyarakat	74
Tabel 4.1	Deskriptif Statistik Variabel Akuntabilitas Laporan Dana Desa....	79
Tabel 4.2	Analisis Deskriptif Variabel Akuntabilitas Laporan Dana Desa....	79
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Indikator Akuntabilitas Laporan Dana Desa...80	
Tabel 4.4	Deskriptif Statistik Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia .81	
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia .81	
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia 82	
Tabel 4.7	Deskriptif Statistik Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	82
Tabel 4.8	Analisis Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	83
Tabel 4.9	Analisis Deskriptif Indikator Sistem Pengendalian Internal.....	84
Tabel 4.10	Deskriptif Komitmen Organisasi	84
Tabel 4.11	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	85
Tabel 4.12	Analisis Deskriptif Indikator Komitmen Organisasi	85
Tabel 4.13	Deskriptif Variabel Partisipasi Masyarakat	86
Tabel 4.14	Analisis Deskriptif Variabel Partisipasi Masyarakat.....	86
Tabel 4.15	Analisis Deskriptif Indikator Partisipasi Masyarakat	87
Tabel 4.16	Uji Normalitas	88
Tabel 4.17	Uji Linieritas	89
Tabel 4.18	Hasil Multikolinieritas	90

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	91
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	92
Tabel 4.21 Hasil Uji F atau Uji Simultan.....	94
Tabel 4.22 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji T)	96
Tabel 4.23 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	97
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	98
Tabel 4.25 Hasil Uji Determinasi Parsial (R^2)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	59
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	116
Lampiran 2 Kuesioner Uji Coba	117
Lampiran 3 Daftar Nama Responden Uji Coba Instrumen Penelitian	125
Lampiran 4 Tabulasi Data Uji Coba Penelitian.....	126
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	129
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	140
Lampiran 7 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	141
Lampiran 8 Kuesioner Penelitian	142
Lampiran 9 Daftar Nama Responden Penelitian	149
Lampiran 10 Perhitungan Statistik Deskriptif Per Variabel.....	151
Lampiran 11 Tabulasi Data Penelitian.....	158
Lampiran 12 Instrumen Wawancara	163
Lampiran 13 Hasil Wawancara	164
Lampiran 14 Data Laporan Dana Desa.....	165
Lampiran 15 Surat Penelitian	167

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan NKRI (Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 ayat 12) Perhatian terhadap desa di Indonesia meningkat dalam akhir tahun 2017. Hal ini terjadi karena adanya penetapan peraturan pemerintah UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Berdasarkan aturan tersebut, pemerintah memberikan kesempatan bagi desa untuk mengelola secara mandiri dana desa dan mengembangkan potensinya guna meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat desa. Peran besar yang diterima oleh desa, tentunya disertai dengan tanggungjawab yang besar pula. Oleh karena itu pemerintah desa harus bisa menerapkan prinsip akuntabilitas dalam tata pemerintahannya, semua akhir penyelenggaraan pemerintah desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan.

Pemerintah membuat sebuah aplikasi untuk mempermudah dalam laporan pertanggungjawaban dana desa yang disebut Sistem Keuangan Desa (Siskeudes). Aplikasi ini dibangun oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang mulai diterapkan pada tanggal 13 Juli 2015. Pengembangan

aplikasi sistem desa telah dipersiapkan guna mengantisipasi penerapan UU Nomor 6 tahun 2014 tentang desa. Aplikasi Siskeudes bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pemerintah desa dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan desa yang bersih dan akuntabel. Aplikasi tersebut diberikan kepada seluruh desa secara cuma-cuma atau tanpa dipungut biaya.

Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KDPDTT) menyatakan bahwa setelah diberlakukan Siskeudes sebagai syarat pencairan dana desa, masih ada beberapa desa di berbagai wilayah Indonesia yang mengalami keterlambatan dalam laporan dana desa (*berdesa.com*, 2018). Di Kabupaten Tegal, Kabid Administrasi Pemerintah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Desy Arifianto mengatakan bahwa pencairan dana desa tahap pertama dari 281 desa di Kabupaten Tegal, hanya 50 desa yang sudah cair. Berdasarkan data tersebut masih ada 241 desa yang terlambat dalam melaporkan laporan dana desa (*tribunjateng.com*, 2018). Kabupaten/Kota di Aceh masih banyak desa yang terlambat melaporkan laporan desa, yaitu Aceh Utara 852 desa, Pidie 686 desa, Aceh Tenggara 234 desa, Aceh Timur 149 desa, Aceh Tengah 131 desa, Aceh Jaya 121 desa, Aceh Barat 106 desa, Banda Aceh 46 desa, dan Aceh Besar 1 desa (*TribunNews.com*, 2018). Di Kabupaten Bojonegoro, masih ada 18 desa yang terlambat melaporkan laporan dana desa (*radarbojonegoro*, 2018). Menurut Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Kabupaten Bandung dari 270 desa, masih ada 180 desa yang terlambat dalam melaporkan laporan dana desa

(*jabarekspres.com*, 2018). Di Kabupaten Pati, masih ada 35 desa yang terlambat melaporkan dana desa (*humas.patikab.go.id*, 2018).

Berdasarkan data keterlambatan laporan dana desa di berbagai daerah wilayah Indonesia, ada salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang belum menerapkan Siskeudes secara online yaitu Kabupaten Jepara. Kabupaten Jepara memiliki 14 Kecamatan, ada dua Kecamatan yang tertib dalam melaporkan laporan dana desa yaitu di Kecamatan Kedung dan Kecamatan Donorojo. Sejak adanya dana desa, seluruh desa di Kabupaten Jepara melaporkan laporan pertanggungjawaban secara manual. Kecamatan Kedung adalah kecamatan yang memiliki desa dengan jumlah terbanyak tetapi kecamatan tersebut selalu tepat waktu dalam melaporkan laporan dana desa. Hal ini menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan staf Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa yaitu ibu Vera Apriliyani, S.E pada hari Kamis tanggal 10 Januari 2019.

Setiap desa di Kecamatan Kedung melaporkan laporan pertanggungjawaban dana desa dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur, sehingga tidak ada keterlambatan pencairan dana setiap tahapannya. Hal ini diketahui berdasarkan hasil obsevasi peneliti dengan Kasie Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Ibu Sulistyowati S.Sos beserta pendamping desa yang dilaksanakan pada hari Rabu 16 Januari 2019 di kantor Kecamatan Kedung. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kecamatan Kedung karena bisa dijadikan sebagai contoh Kecamatan yang tidak terlambat dalam laporan dana desa.

Pengelolaan keuangan desa tidak terlepas dari akuntabilitas yang secara umum diartikan sebagai sebuah bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan sebuah keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah diterapkan untuk periode-periode sebelumnya yang dilakukan secara periodik (Mustofa, 2012). Akuntabilitas dalam pemerintah desa sangat penting karena merupakan salah satu bentuk media pertanggungjawaban pemerintah desa sebagai entitas yang mengelola dana desa. Pengelolaan keuangan desa yang akuntabel merupakan pengelolaan keuangan yang bisa dipertanggungjawabkan mulai dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, hingga laporan keuangan desa. Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik.

Peran pemerintah desa dalam mengelola keuangan desa merupakan bentuk pelayanan kepada masyarakat desa dengan menyajikan laporan keuangan yang akuntabel, memberikan informasi keuangan secara terbuka dan memberikan pengawasan dalam proses pengelolaan keuangan agar menghasilkan pengelolaan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Jadi pemerintah desa menjalankan tugasnya untuk kepentingan dan kesejahteraan masyarakat desa. Hal ini sesuai dengan *stewardship theory* yaitu manusia pada hakikatnya mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, dapat dipercaya, berintegritas tinggi dan memiliki kejujuran. Teori ini memandang *steward* (pemerintah desa) sebagai pihak yang mampu melaksanakan tindakan sebaik-baiknya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Teori ini berdasarkan asas kepercayaan pada

pihak yang diberikan wewenang dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya dengan penuh tanggungjawab.

Faktor yang mempengaruhi akuntabilitas laporan dana desa yaitu kompetensi perangkat desa, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat (Mada, Kalangi, & Gamaliel, 2017). Selain itu, akuntabilitas laporan dana desa dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal (Yudianto & Sugiarti, 2017). Menurut Setiana (2017) akuntabilitas laporan dana desa dipengaruhi oleh pemahaman perangkat desa. Menurut Husna & Abdullah (2016) akuntabilitas laporan dana desa dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Menurut Fauzani, Purwati, & Sudjono (2018) akuntabilitas laporan dana desa dipengaruhi oleh penyajian laporan pertanggungjawaban dan aksebilitas laporan dana desa. Menurut Supadmi & Suputra (2018) akuntabilitas laporan dana desa dipengaruhi oleh kapasitas sumberdaya manusia, kejelasan sasaran anggaran dan sistem laporan keuangan.

Menurut Spencer (1939:9) dalam Mada et al. (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dalam mewujudkan akuntabilitas pengelolaan dana desa harus didukung dengan sumber daya yang memadai agar tujuan-tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi dapat mencapai tujuan. Sumber daya sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada (Hilman, 2016). Kompetensi sumber daya

manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi Wonar & Pangayow (2018). Kompetensi Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas. Untuk meningkatkan akuntabilitas diperlukan adanya kompetensi (Frink dan Klimoski, 2004:14).

Hasil penelitian oleh Mada et al. (2017) mengenai variabel kompetensi sumber daya manusia menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara faktor kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kabupaten Gorontalo. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudianto & Sugiarti (2017) yang menyatakan bahwa faktor kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kabupaten Karawang. Senada dengan penelitian tersebut, Supadmi & Suputra (2018) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kota Denpasar. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiana (2017) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa sebesar 44,8% atau menjadi yang terkecil di semua variabel yang diteliti.

Variabel selain kompetensi sumber daya manusia sebagai faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas laporan dana desa adalah pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan sistem/prosedur yang ada dalam suatu organisasi untuk menjaga proses kegiatan operasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan guna pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Krismiaji

(2010: 218) menyebutkan bahwa pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Dalam PP No. 60 Tahun 2008, Sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai dan atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien.

Dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi, Ramadhanti, & Wiratno (2014) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Sejalan dengan penelitian Yudianto & Sugiarti (2017) yang menyatakan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kabupaten Karawang. Namun, penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Ina & Bambang (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Penelitian tersebut juga diperkuat dengan penelitian Wonar et al. (2018) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

Komitmen organisasi berkaitan erat dengan akuntabilitas. Beberapa pakar mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi akuntabilitas. Menurut Cavoukian et al (2010:408), komitmen organisasi diperlukan dalam akuntabilitas. Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam akuntabilitas. Menurut Simanjuntak (2005)

komitmen merupakan kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Komitmen yang kuat akan memungkinkan semua anggota organisasi bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental, dan spiritual tambahan yang diperoleh.

Medianti (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Lestari, Herawati, & Atmadja (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Sedangkan menurut Tambunan (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas dana desa.

Menurut Crook dan Sverrison dalam Devas & Grant (2003:309) akuntabilitas dapat diperkuat melalui peningkatan partisipasi masyarakat. Sebagai kunci untuk meningkatkan responsivitas pemerintah daerah terhadap masyarakat miskin, dan untuk membuat pembangunan lebih berpihak pada orang miskin. Sebagai mekanisme dalam pertanggungjawaban, partisipasi dilakukan mulai dari evaluasi sampai laporan (Ebrahim, 2003:818). Sementara Lubis (2011:19) mendefinisikan partisipasi masyarakat sebagai keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi adalah prinsip bahwa setiap warga desa pada desa yang bersangkutan mempunyai hak untuk terlibat dalam setiap pengambilan keputusan pada setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah desa (Sujarweni, 2015:29).

Mada et al (2017) menyatakan bahwa partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas dana desa. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Medianti (2018) yang menyatakan bahwa partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap akuntabilitas dana desa. Sedangkan dalam penelitian Indah & Niken (2017) menyatakan bahwa partisipasi masyarakat tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas dana desa.

Berdasarkan fenomena dalam *research gap* dari beberapa temuan penelitian yang telah diuraikan, terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian antara kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI PERANGKAT DESA, DAN PARTISIPASI MASYARAKAT TERHADAP AKUNTABILITAS LAPORAN DANA DESA (study kasus desa se kecamatan Kedung Kabupaten Jepara)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Untuk mempermudah laporan laporan dana desa, pemerintah sudah membuat aplikasi Siskeudes namun masih banyak yang terlambat dalam melaporkan dana desa.

2. Kurangnya kemampuan aparat desa dalam menggunakan teknologi.
3. Kurangnya kesadaran perangkat desa dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab
4. Kurangnya partisipasi masyarakat dalam pengawasan dana desa.

1.3 Cakupan masalah

Cakupan/batasan masalah dalam penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas laporan laporan dana desa dan penelitian ini dibatasi 4 faktor yang mempengaruhi akuntabilitas laporan laporan dana desa yaitu kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi perangkat desa dan partisipasi masyarakat. Penelitian ini dilakukan di kecamatan Kedung kabupaten Jepara dengan populasi seluruh perangkat desa di kecamatan Kedung.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis diatas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh secara positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara?
2. Apakah sistem pengendalian internal memiliki pengaruh secara positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara?

3. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara?
4. Apakah partisipasi masyarakat memiliki pengaruh secara positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara?
5. Apakah kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan partisipasi masyarakat berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.
2. Untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal mempengaruhi akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.
4. Untuk mengetahui apakah partisipasi masyarakat mempengaruhi akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.
5. Untuk mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan partisipasi masyarakat

berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktisnya, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan juga menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya sebagai salah satu referensi dalam mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian internal dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengkonfirmasi kebenaran *stewardship* teori.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pemerintah Desa

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pemerintah desa untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi perangkat desa dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

b. Bagi Masyarakat

Menjadi bahan dan sumber informasi bagi masyarakat terkait akuntabilitas laporan dana desa dan untuk mengetahui keunggulan daerah tersebut.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mada et al. (2017) tentang pengaruh kompetensi aparat pengelola dana desa, komitmen organisasi pemerintah desa, dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di kabupaten Gorontalo. Penelitian yang diteliti oleh penulis adalah pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa di desa se kecamatan Kedung kabupaten Jepara. Orisinalitas dalam penelitian ini adalah dengan pilihan variabel yang disusun yaitu sistem pengendalian internal yang pada penelitian sebelumnya hanya ada 3 variabel. Selain itu, penelitian ini adalah penelitian *benchmarking* yang nantinya bisa dijadikan contoh atau tolak ukur untuk daerah lain yang belum baik dan penelitian ini dilakukan di obyek yang sudah bagus. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang melakukan penelitian di obyek yang bermasalah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Teori Stewardship (*Stewardship Theory*)

Stewardship theory diperkenalkan sebagai sebagai teori yang berdasarkan tingkah laku, perilaku manusia (*behavior*), pola manusia (*model of man*), mekanisme psikologis (motivasi, identifikasi, dan kekuasaan) dalam sebuah organisasi yang mempraktikkan kepemimpinan sebagai aspek yang memainkan peranan penting bagi sebuah pencapaian tujuan. *Stewardship* (suatu sikap melayani), merupakan suatu pandangan baru tentang mengelola dan menjalankan organisasi, suatu pergeseran pendekatan pada konsep kepemimpinan dan manajemen yang ada sekarang dari konsep mengendalikan (*control*) dan mengarahkan, kearah konsep pengaturan, kemitraan, dan kepemilikan secara bersama oleh anggota/tim dalam organisasi, yang merasa organisasi menjadi suatu miliknya ataupun satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari diri sendiri.

Donaldson dan Davis (1991) dalam Ikhsan dan Suprasto (2008: 85) mengemukakan bahwa *stewardship theory* didefinisikan sebagai situasi dimana para *steward* (pengelola) tidak mempunyai kepentingan pribadi tetapi lebih mementingkan kepentingan *principal* (pemilik). Teori tersebut mengasumsikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. *Stewardship theory* ini akan mengintegrasikan kembali pengurusan pekerjaan, pemberdayaan, kemitraan, dan penggunaan kekuasaan dengan benar, maka

tujuan individu secara otomatis terpenuhi dengan sendirinya. *Steward* (pengelola) percaya bahwa kepentingan mereka akan disejajarkan dengan kepentingan organisasi dan *principal* (pemilik).

Pada *Stewardship Theory, model of man* ini didasarkan pada pelayan yang memiliki perilaku dimana dia dapat dibentuk agar selalu dapat diajak bekerjasama dalam organisasi, memiliki perilaku kolektif atau berkelompok dengan utilitas tinggi daripada individunya dan selalu bersedia untuk melayani (Anton, 2010:66). Pada *stewardship theory* terdapat suatu pilihan antara perilaku *self serving* dan pro-organisational, perilaku pelayan tidak akan dipisahkan dari kepentingan organisasi adalah bahwa perilaku eksekutif disejajarkan dengan kepentingan principal dimana para *steward* berada. *Steward* akan menggantikan atau mengalihkan *self serving* untuk berperilaku kooperatif. Sehingga meskipun kepentingan antara *steward* dan *principal* tidak sama, *steward* tetap akan menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Sebab *steward* berpedoman bahwa terdapat utilitas yang lebih besar pada perilaku kooperatif, dan perilaku tersebut dianggap perilaku rasional yang dapat diterima.

Menurut Raharjo (2007) *Stewardship Theory* beranggapan bahwa kepentingan organisasi dapat dimaksimalkan dengan membagi wewenang, hak dan kewajiban antara pengawas, eksekutif maupun manajer, sehingga semua orang yang berada dalam organisasi cenderung termotivasi untuk bertindak dalam kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingannya sendiri.

Stewardship theory dalam penelitian ini didefinisikan sebagai situasi dimana para *steward* (pengelola) tidak mempunyai kepentingan pribadi tetapi lebih

mementingkan kepentingan prinsipal (pemilik). Dalam *stewardship theory* manajer atau bawahan dalam suatu organisasi akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan pemilik dan *steward* berbeda, *steward* akan berusaha untuk bekerja-sama dan berperilaku sesuai dengan perilaku pemilik Karena didasari oleh pertimbangan yang rasional dan juga untuk bisa mencapai tujuan organisasi. *Stewardship theory* mengasumsikan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kinerja organisasi, sehingga fungsi utilitas akan maksimal. Asumsi penting dari *stewardship* adalah manajer atau bawahan berusaha meluruskan tujuan sesuai dengan tujuan organisasi (Rahrjo, 2007).

Implikasi *stewardship theory* terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan eksistensi Pemerintah Desa (*steward*) sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya dan bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat untuk kesejahteraan masyarakat (*principal*). Pemerintah desa melaksanakan tugasnya dalam membuat pertanggungjawaban keuangan berupa penyajian laporan keuangan yang akuntabel dan transparan sesuai dengan karakteristik laporan keuangan (relevan, andal, dapat dipahami dan dapat dibandingkan).

Stewardship theory menjelaskan eksistensi Kepala Desa dan Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa (PTPKD) yang terdiri dari Sekretaris Desa, Bendahara Desa, dan Kepala Seksi sebagai *steward* (pengelola) keuangan desa sebagai kompetensi sumberdaya manusia yang dapat dipercaya dan bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya

dengan tepat untuk kesejahteraan masyarakat. Pemerintah desa setelah melaksanakan tugasnya harus membuat laporan pertanggungjawaban. Laporan pertanggungjawaban tersebut harus akuntabel dan transparan sebagai bukti bahwa pemerintah desa telah melaksanakan tugas dan fungsinya.

Akuntabilitas merupakan salah satu faktor terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat (Arifiyadi, 2008). Laporan keuangan yang akuntabel dan transparan dapat terwujud dengan adanya kontrol dalam pembuatan laporan keuangan tersebut, yaitu dengan sistem pengendalian internal sesuai dengan PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Pemerintah desa dapat mengarahkan semua kompetensi dan keahliannya dalam mengefektifkan pengendalian intern untuk dapat menghasilkan laporan informasi keuangan yang berkualitas sebagai bentuk pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Pamong desa sebagai *steward* (pihak yang bertanggungjawab) atas pengelolaan keuangan desa kepada *principal* (masyarakat) dimana pertanggungjawaban kepada masyarakat sebagai bentuk pertanggungjawaban horizontal sedangkan pertanggungjawaban kepada pemerintahan di atasnya merupakan bentuk pertanggungjawaban vertikal. Masyarakat sebagai *principal* berhak meminta pertanggungjawaban atas apa yang telah di kerjakan di dalam pemerintahan tersebut.

Aparatur yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang dilakukannya dalam organisasi

untuk mewujudkan pelayanan kepada publik agar menjadi lebih baik, hal ini sejalan dengan *stewardship theory* dimana aparaturnya pengelola dana desa harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sejalan pula dengan teori komitmen organisasi yang menjabarkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi individu akan memengaruhi tingkat kecepatan kerja yang dimilikinya. Dengan kecepatan dan ketepatan bekerja akan memengaruhi laporan pertanggungjawaban yang diberikan kepada masyarakat sebagai prinsipal (Mada et al., 2017).

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Akuntabilitas Laporan Dana Desa

2.2.1.1 Pengertian Akuntabilitas Laporan Dana Desa

Hidayat (2011) menjelaskan akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawab. Tetclock (1984) dalam Yusuf (2015:56) mendefinisikan akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya. Akuntabilitas juga dapat berarti sebagai perwujudan pertanggungjawaban seseorang atau unit organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas secara periodik.

Menurut Adisasmita (2011) akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum, pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Sedangkan menurut Madiasmo (2002) akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan harus benar-benar dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Akuntabilitas seperti yang diungkapkan oleh Krina (2003) dinyatakan bahwa akuntabilitas merupakan prinsip yang menjamin setiap kegiatan pemerintah dapat dipertanggung jawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak yang terkena dampak penerapan kebijakan atas aktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk mempertanggungjawabkan.

2.2.1.2 Indikator Akuntabilitas Laporan Dana Desa

Menurut Ellwood (1993) dalam Madiasmo (2009) menjelaskan bahwa terdapat 4 indikator yang mempengaruhi akuntabilitas laporan keuangan yaitu:

1. Akuntabilitas kejujuran dan Akuntabilitas hukum

Akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

2. Akuntabilitas proses

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang telah digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya.

3. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas kebijakan

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan petanggungjawaban pembina, pengurus dan pengawas atas kebijakan-kebijakan yang diambil.

Sedangkan menurut Mahmudi (2010) menyatakan bahwa indikator pengurukan variabel akuntabilitas pada sektor publik adalah sebagai berikut :

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran

- a. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan

- b. Pelaksanaan organisasi yang sehat untuk menghindari penyalahgunaan jabatan.
2. Akuntabilitas Manajerial
 - a. Pengelolaan kegiatan organisasi secara efektif, ekonomis, dan efisien
 - b. Bertanggungjawab terhadap inefisiensi pelaksanaan program.
 3. Akuntabilitas Program
 - a. Pemilihan alternatif program yang memberikan hasil optimal.
 - b. Bertanggung jawab pada proses dan pelaksanaan program yang telah ditetapkan.
 - c. Pelaksanaan program mendukung pencapaian tujuan organisasi.
 4. Akuntabilitas Kebijakan
 - a. Bertanggung jawab terhadap putusan yang telah diambil beserta dampaknya.
 - b. Adanya perhatian pada sasaran terhadap pelaksanaan putusan
 5. Akuntabilitas finansial
 - a. Pengelolaan uang publik secara ekonomis, efektif dan efisien
 - b. Penghindaran kebocoran, pemborosan, dan korupsi

Menurut Rasul (2002) menyatakan bahwa indikator pengukuran akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (*Accountability for Probity and Legality*)

Akuntabilitas hukum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi dan

kolusi. Akuntabilitas hukum menjamin ditegakkannya supremasi hukum, sedangkan akuntabilitas kejujuran menjamin adanya praktik organisasi yang sehat.

2. Akuntabilitas Manajerial

Akuntabilitas manajerial yang dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) adalah pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program juga berarti bahwa program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

5. Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi.

Akuntabilitas finansial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak luar.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Ellwood (1993) yaitu:

1. Akuntabilitas kejujuran dan Akuntabilitas hukum
2. Akuntabilitas proses
3. Akuntabilitas program
4. Akuntabilitas kebijakan

2.2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut McClelland (1993) dalam Sudarmanto, SIP (2015) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan atau situasi. Sedangkan menurut McAhsan (1981:45) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi dan perilaku psikomotorik tertentu.

Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2014:271) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap

kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Menurut Yusuf (2015) sumber daya manusia didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian startegi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau potensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat di simpulkan bahwa Kompetensi sumber daya manusia yaitu kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan dan pelatihan yang dimiliki.

2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell (2000: 56-68) dalam bukunya Wibowo (2014:283-286) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai

Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan

peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan para pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi, visi misi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.2.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Thoah (2008:28) terdapat 3 (tiga) komponen utama pembentukan kompetensi SDM. Kompetensi sumber daya manusia diukur dengan cara yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang atau pendidikan yang telah ditempuh. Pengetahuan yang dimiliki seseorang turut meningkatkan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Kemampuan (*skill*)

Merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal.

3. Sikap (*attitude*)

Merupakan pola tingkah laku seorang karyawan atau pegawai sesuai dengan peraturan karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung

pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi Sumber daya manusia menurut Davis (1988) menjelaskan beberapa dimensi untuk dapat mengukur kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, diantaranya :

- a. Pemahaman (*Understanding*), kedalaman kognitif yang dimiliki oleh seseorang.
- b. Kemampuan (*Skill*), suatu keterampilan maupun bakat yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan.
- c. Pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan untuk dapat mengetahui apa yang harus diperbuat.
- d. Minat (*Interest*), kecenderungan yang tinggi terhadap sesuatu untuk melakukan perbuatan.

Sedangkan menurut Moeheriono (2014:14) menjelaskan bahwa dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yang terdiri atas berikut ini:

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespons sesuatu dengan cara tertentu.
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten diperkirakan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Bawaan (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai

(*value*) yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu.

- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Penelitian ini menggunakan indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Thoha (2008) yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Kemampuan (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

2.2.3 Sistem Pengendalian Internal

2.2.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian intern pemerintah di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) mendefinisikan sistem pengendalian internal pemerintah ialah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pada tataran pemerintahan, sistem

pengendalian intern diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Pengendalian internal yang didefinisikan oleh AICPA dalam Sawyer (2003) yaitu bahwa pengendalian internal meliputi semua metode, struktur organisasi, dan ketentuan-ketentuan yang dianut oleh organisasi untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa kekayaan, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ketaatan terhadap kebijakan perusahaan yang diterapkan dalam. Sejalan dengan pengertian AICPA, Menurut Mahmudi (2010:20) pengertian sistem pengendalian intern adalah proses yang integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya untuk memberikan jaminan atau keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut Agung (2008:283) pengertian sistem pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarnya. Bastian (2006:450) bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya kebijakan pimpinan. Definisi sistem pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah sarana untuk melindungi dan menjaga kekayaan perusahaan serta memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan bisa dipatuhi oleh semua pihak yang terlibat dengan perusahaan atau organisasi. selain itu juga untuk memastikan keandalan informasi yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga nantinya output perusahaan yang berupa laporan akan mendapatkan kepercayaan.

2.2.3.2 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Menurut model COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Tradway Commission*) terdiri atas lima komponen sistem pengendalian internal dalam Wandanarum (2013:59) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Komponen lingkungan pengendalian terdiri atas sikap manajemen di semua tingkatan terhadap operasi secara umum dan konsep kontrol secara khusus yang mencakup etika, kompetensi, integritas, dan kepentingan terhadap kesejahteraan organisasi.

2. Penilaian resiko

Penilaian resiko mencakup penentuan resiko di seluruh aspek organisasi dan penentuan kekuatan sebuah organisasi melalui evaluasi resiko. COSO juga menambahkan pertimbangan tujuan di seluruh bidang operasi untuk memastikan bahwa semua bagian organisasi bekerja secara harmonis.

4. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pada komponen ini meliputi persetujuan, tanggung jawab dan kewenangan, pemisahan tugas dan pendokumentasian, rekonsiliasi, karyawan yang kompeten dan jujur, auditing internal dan audit internal. Aktivitas ini harus dievaluasi risikonya untuk organisasi secara keseluruhan.

5. Informasi dan komunikasi

Komponen ini merupakan bagian penting dari proses manajemen. Manajemen tidak dapat berfungsi tanpa informasi tentang operasi control internal yang dapat digunakan manajemen untuk mengevaluasi efektivitas control dan untuk mengelola operasinya.

6. Pemantauan

Pengawasan merupakan evaluasi rasional yang dinamis atas informasi yang diberikan pada komunikasi informasi untuk tujuan kontrol.

Indikator sistem pengendalian internal pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) adalah sebagai berikut:

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, melalui:

- a. Penegakan integritas dan nilai etika
- b. komitmen terhadap kompetensi;

- c. kepemimpinan yang kondusif;
- d. pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
- e. pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
- f. penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
- g. perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif;
- h. hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2. Penilaian Resiko

Pimpinan Instansi wajib melakukan penilaian resiko yang terdiri atas:

- a. Identifikasi resiko
- b. Analisis resiko

3. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan Instansi Pemerintah untuk mengurangi resiko yang telah diidentifikasi selama proses penilaian resiko. Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan. Kegiatan pengendalian terdiri atas:

- a. review atas kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
- b. pembinaan sumber daya manusia;
- c. pengendalian atas pengelolaan sistem informasi;
- d. pengendalian fisik atas aset;

- e. penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja;
- f. pemisahan fungsi;
- g. otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
- h. pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
- i. pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;
- j. akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya;
- k. dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

4. Informasi dan komunikasi

Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif . Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan Instansi Pemerintah harus sekurang-kurangnya:

- a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi,
- b. Mengelola, mengembangkan, dan memperbaharui sistem informasi secara terus menerus.

5. Pemantauan pengendalian intern

Pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, terpisah dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya.

Menurut Agoes (2004) sistem pengendalian internal terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan

dasar untuk semua komponen pengendalian internal, menyediakan disiplin dan struktur.

2. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.
3. Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu.

Indikator yang digunakan variabel sistem pengendalian internal dalam penelitian ini menurut COSO dalam Wandanarum (2013) yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian resiko
3. Aktivitas pengendalian
4. Informasi dan komunikasi
5. Pemantauan

2.2.4 Komitmen Organisasi Perangkat Desa

2.2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi Perangkat Desa

Menurut Wiener (1982) dalam Samino (2012), Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Sedangkan menurut Clugston (2000) dalam Suryana (2009:97) Komitmen pada organisasi pada umumnya didefinisikan sebagai sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasi dan kekuatan

identifikasinya terhadap suatu organisasi. Karenanya, komitmen organisasional dapat dicirikan dengan :

- a. suatu kepercayaan yang kuat pada organisasi, dan penerimaan pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- b. kesediaan untuk mengerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi;
- c. keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi

Allen (1990:14) mendefinisikan komitmen organisasi mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk tetap berada dalam organisasi. Sedangkan Mathis robert (2002:122) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi mengenai komitmen organisasi menurut para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi dan berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

2.2.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Sopiah (2008:163) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut David (1997) dalam Sopiah (2008:163) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
- 4) Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut penelitian Allen (1990:3), indikator komitmen organisasi yaitu:

- 1) Komitmen Afektif
Adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi.
- 2) Komitmen Kelanjutan

Dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

3) **Komitmen Normatif**

Dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.

Lincoln dan Bashaw dalam sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yaitu:

1. **Kemauan karyawan** yaitu kemauan untuk tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkemauan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama. Individu menetap dalam organisasi karena kemauan sendiri.
2. **Kesetiaan karyawan** yaitu kesetiaan terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya kesetiaan dan rasa memiliki terhadap organisasi.
3. **Kebanggaan karyawan** yaitu kebanggaan karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi serta adanya kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi. Tempat kerja yang baik adalah tempat yang membuat karyawan dihargai keberadaannya dan merasa bangga menjadi anggota organisasi tersebut.

Menurut Meyer, *et al* dalam Sopiah (2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective Comitment* yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuence Commitment* yaitu akan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitment* yaitu akan timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Indikator yang digunakan variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini menurut Meyer, *et al* dalam Sopiah (2008:157) yaitu:

1. *Affective Comitment*
2. *Continuence Commitment*
3. *Normative Commitment*

2.2.5 Partisipasi Masyarakat

2.2.5.1 Pengertian Partisipasi Masyarakat

Menurut Canter dalam Arimbi (1993) mendefinisikan partisipasi sebagai *feed-forward information and feedback information*. Dengan definisi ini, partisipasi masyarakat sebagai proses komunikasi dua arah yang terus menerus dapat diartikan bahwa partisipasi masyarakat merupakan komunikasi antara

pihak pemerintah sebagai pemegang kebijakan dan masyarakat di pihak lain sebagai pihak yang merasakan langsung dampak dari kebijakan tersebut. Dari pendapat Canter juga tersirat bahwa masyarakat dapat memberikan respon positif dalam artian mendukung atau memberikan masukan terhadap program atau kebijakan yang diambil oleh pemerintah, namun dapat juga menolak kebijakan.

Bryant (1982) menyebutkan bahwa keterlibatan kelompok atau masyarakat sebagai suatu kesatuan, dapat disebut partisipasi kolektif, sedangkan keterlibatan individual dalam kegiatan kelompok dapat disebut partisipasi individual. Partisipasi yang dimaksud ialah partisipasi vertikal dan horisontal masyarakat. Disebut partisipasi vertikal karena bisa terjadi dalam kondisi tertentu masyarakat terlibat atau mengambil bagian dalam suatu program pihak lain, dalam hubungan dimana masyarakat berada pada posisi sebagai bawahan, pengikut atau klien. Disebut partisipasi horisontal, karena pada suatu saat tidak mustahil masyarakat mempunyai kemampuan untuk berprakarsa, di mana setiap anggota/kelompok masyarakat berpartisipasi horisontal satu dengan yang lain, baik dalam melakukan usaha bersama, maupun dalam rangka melakukan kegiatan dengan pihak lain. Tentu saja partisipasi seperti itu merupakan suatu tanda permulaan tumbuhnya masyarakat yang mampu berkembang secara mandiri.

Soetrisno (1995) memberikan dua macam definisi tentang partisipasi rakyat (masyarakat) dalam pembangunan, yaitu: pertama, partisipasi rakyat dalam pembangunan sebagai dukungan rakyat terhadap rencana atau proyek pembangunan yang dirancang dan ditentukan tujuannya oleh perencana. Ukuran

tinggi rendahnya partisipasi rakyat dalam definisi ini diukur dengan kemauan rakyat untuk ikut bertanggung jawab dalam pembiayaan pembangunan, baik berupa uang maupun tenaga dalam melaksanakan proyek pembangunan pemerintah. Kedua, partisipasi rakyat merupakan kerjasama yang erat antara perencana dan rakyat, dalam merencanakan, melaksanakan, melestarikan dan mengembangkan hasil pembangunan yang telah dicapai. Ukuran tinggi rendahnya partisipasi rakyat tidak hanya diukur dengan kemauan rakyat untuk menanggung biaya pembangunan, tetapi juga dengan ada tidaknya hak rakyat untuk ikut menentukan arah dan tujuan proyek yang akan dibangun di wilayah mereka.

Menurut Sumodiningrat (1998) Partisipasi masyarakat merupakan proses adaptasi masyarakat terhadap perubahan yang sedang berjalan. Dengan demikian partisipasi mempunyai posisi yang penting dalam pembangunan desa. Sumodiningrat menambahkan, bahwa prasyarat yang harus terdapat dalam proses pembangunan berkelanjutan adalah dengan mengikutsertakan semua anggota masyarakat/rakyat dalam setiap tahap pembangunan.

Berdasarkan definisi mengenai partisipasi masyarakat menurut para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipasi masyarakat merupakan suatu keterlibatan kelompok atau masyarakat sebagai suatu kesatuan guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan dan keadaan desa setempat, mendukung atau memberikan masukan terhadap program atau kebijakan yang diambil oleh pemerintah, namun dapat juga menolak kebijakan.

2.2.5.2 Indikator Partisipasi Masyarakat

Menurut Slamet (1993) dalam Rodliyah (2013), indikator partisipasi masyarakat adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan dan mata pencaharian (pekerjaan).

a. Jenis Kelamin

Partisipasi yang diberikan oleh seseorang pria akan berbeda dengan partisipasi yang diberikan oleh seorang wanita. Hal ini disebabkan karena adanya sistem pelapisan sosial yang terbentuk dalam masyarakat yang membedakan kedudukan dan derajat antara pria dan wanita, sehingga menimbulkan perbedaan-perbedaan hak dan kewajiban.

b. Usia

Dalam masyarakat terdapat perbedaan kedudukan dan derajat atas dasar senioritas, sehingga memunculkan golongan tua dan golongan muda yang berbeda-beda dalam hal-hal tertentu, misalnya menyalurkan pendapat dan mengambil keputusan. Usia produktif juga sangat mempengaruhi pola berpikir masyarakat dalam ikut serta meningkatkan kualitas pendidikan.

c. Tingkat Pendidikan

Faktor pendidikan mempengaruhi masyarakat dalam berpartisipasi. Karena dengan latar belakang pendidikan yang diperoleh, seseorang lebih mudah berkomunikasi dengan orang luar dan cepat tanggap terhadap inovasi pendidikan serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kualitas pendidikan.

d. Tingkat Penghasilan

Besarnya tingkat penghasilan akan memberi peluang lebih besar bagi masyarakat untuk berperan serta.

e. Mata Pencaharian (pekerjaan)

Jenis pekerjaan seseorang akan menentukan tingkat penghasilan dan mempengaruhi waktu luang seseorang yang dapat digunakan dalam berpartisipasi.

Partisipasi masyarakat dapat dilihat berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, menurut Krina (2003:16) indikator tersebut sebagai berikut:

- a. Adanya forum untuk menampung partisipasi masyarakat.
- b. Kemampuan masyarakat terlibat dalam proses.
- c. Adanya akses bagi masyarakat untuk menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan.

Adapun indikator partisipasi masyarakat menurut Sastropetro (1988:23) yaitu:

1. Faktor kesadaran / kemauan,

Keikutsertaan dalam suatu kegiatan pembangunan bukan timbul begitu saja akan tetapi karena adanya yang mendorongnya untuk partisipasi. Salah satu diantaranya adalah faktor kesadaran masyarakat itu sendiri.

2. Adanya partisipasi masyarakat,

Partisipasi yang didorong oleh solidaritas yang tinggi diantara sesama anggota masyarakat, apalagi yang memulai adalah pemimpin mereka.

Sehingga keikutsertaan mereka bukan karena dorongan hati nurani sendiri, tetapi merupakan perwujudan kebersamaan saja, yang sudah merupakan kondisi sosial budaya masyarakat khususnya masyarakat pedesaan.

3. Adanya dukungan pemerintah daerah dan masyarakat,

Pemerintah selaku pengembang amanat rakyat untuk membangun memanglah harus berperan, terutama pemerintah daerah. dalam hal ini pemerintah camat, mereka diharapkan mampu mendorong masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan Desa. Mendatangi masyarakat untuk menghimbau dan usaha lainnya.

Variabel partisipasi masyarakat yang digunakan dalam penelitian ini menurut Krina (2003).

2.3 Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu digunakan untuk mendukung penyusunan kerangka berfikir, maka disajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai penguat dan dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu mengenai akuntabilitas laporan dana desa yang disajikan dalam Tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Mada, Kalangi, Gamaliel (2016)	X1: kompetensi X2: komitmen organisasi X3: partisipasi masyarakat Y: akuntabilitas	Variabel kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, komitmen organisasi berpengaruh positif dan

No.	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas,
2.	Sugiarti, Yudianto (2017)	X1: kompetensi X2: pemanfaatan teknologi informasi X3: partisipasi penganggaran Y: akuntabilitas	Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel partisipasi penganggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas,
3.	Rosyidi (2018)	X1: transparansi X2: kompetensi X3: sistem pengendalian internal Y: akuntabilitas	Variabel transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas
4.	Aulia (2018)	X1: kompetensi X2: komitmen organisasi X3: pemanfaatan teknologi informasi X4: partisipasi masyarakat Y: akuntabilitas	Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas.
5.	Yesinia, Yuliarti,	X1: peran	Variabel peran perangkat desa

No.	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	Puspitasari (2018)	perangkat desa X2: sistem pengendalian internal Y: akuntabilitas	berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas.
6.	Widyatama, Novita, Diarespati (2017)	X1: kompetensi X2: sistem pengendalian internal Y: akuntabilitas	Variabel kompetensi secara signifikan tidak memengaruhi Akuntabilitas. Variabel sistem pengendalian secara signifikan mempengaruhi Akuntabilitas
7.	Ichlas, Basri, Arfan (2014)	X1: penerapan standar akuntansi pemerintahan X2: sistem pengendalian internal X3: aksesibilitas Y: akuntabilitas	Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan aksesibilitas keuangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap akuntabilitas
8.	Medianti (2018)	X1: kompetensi aparatur X2: komitmen organisasi X3: partisipasi masyarakat Y: akuntabilitas dana desa	Variabel kompetensi aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas,
9.	Fransiska (2015)	X1: sumber daya manusia X2: pengawasan keuangan daerah X3: pemanfaatan teknologi informasi X4: komitmen organisasi Y: akuntabilitas	Variabel sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel pengawasan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas,

No.	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			akuntabilitas, Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas,
10.	Komarasari (2017)	X1: kapasitas sumberdaya manusia X2: pemanfaatan teknologi informasi X3: pengendalian internal akuntansi Y: keterandalan laporan keuangan	Variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterandalan laporan keuangan pemerintah daerah. Variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterandalan laporan keuangan pemerintah daerah. Variabel pengendalian intern akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap keterandalan laporan keuangan pemerintah daerah.
11.	Ade1, Syamsir, Erianjoni (2018)	X1: kompetensi X2: kompensasi Y: akuntabilitas	Variabel kompetensi dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas,
12.	Wardani, Andriyani (2017)	X1: kualitas sumber daya manusia X2: pemanfaatan teknologi informasi X3: sistem pengendalian internal Y: keandalan laporan keuangan	Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif secara signifikan terhadap Keandalan Laporan Keuangan Pemerintahan Desa. Sementara itu, pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Keandalan Laporan Keuangan Pemerintahan Desa.
13.	Marlinawati (2018)	X1: kualitas sumber daya manusia X2: pemanfaatan teknologi informasi X3: sistem pengendalian	kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern berpengaruh positif secara signifikan terhadap keandalan laporan keuangan pemerintah desa. Pemanfaatan

No.	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
		internal Y: ketepatan waktu laporan keuangan	teknologi informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keandalan laporan keuangan pemerintah desa.
14.	Supadmi, Suputra (2018)	X1: kapasitas sumber daya manusia X2: kejelasan sasaran anggaran X3: sistem laporan keuangan Y: akuntabilitas	Variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, Variabel sistem laporan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas,
15.	Prasetyo (2017)	X1: kompetensi pemerintah desa X2: sistem pengendalian internal X3: aksesibilitas laporan keuangan Y: akuntabilitas	kompetensi pemerintah desa berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, aksesibilitas laporan keuangan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.

Sumber : data sekunder yang telah diolah dari berbagai jurnal (2019)

2.4 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir dimaksudkan sebagai proses pemikiran secara edukatif berdasarkan telaah teori yang relevan, dan dukungan hasil-hasil riset yang ada sebelumnya. Penelitian ini terdapat empat variabel bebas, dan satu variabel terikat, yaitu kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat sebagai variabel

independen (bebas), serta akuntabilitas laporan dana desa sebagai sebagai variabel dependen (terikat). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dalam kaitannya dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Laporan Dana Desa”

2.4.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Laporan Dana Desa

Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaksana atau penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten, maka organisasi tersebut dengan mudah mencapai tujuannya. Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan tugas tidak berkualitas, maka akan menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan fungsi dalam organisasi.

Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., (2015) sumber daya manusia didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau potensi, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Teori *stewardship* menjelaskan eksistensi Kepala Desa dan Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa (PTPKD) yang terdiri dari Sekretaris Desa, Bendahara Desa, dan Kepala Seksi sebagai *steward* (pengelola) keuangan desa sebagai kompetensi sumberdaya manusia yang dapat dipercaya dan bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat untuk kesejahteraan masyarakat. Pemerintah desa setelah melaksanakan tugasnya harus membuat laporan pertanggungjawaban. Laporan pertanggungjawaban tersebut harus akuntabel dan transparan sebagai bukti bahwa pemerintah desa telah melaksanakan tugas dan fungsinya.

Hasil penelitian oleh Mada et al. (2017) mengenai variabel kompetensi sumber daya manusia menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara faktor kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kabupaten Gorontalo. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudianto & Sugiarti (2017) yang menyatakan bahwa faktor kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kabupaten Karawang. Senada dengan penelitian tersebut, Supadmi & Suputra (2018) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kota Denpasar.

Eksistensi Kepala Desa dan Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa (PTPKD) yang terdiri dari Sekretaris Desa, Bendahara Desa, dan Kepala Seksi sebagai *steward* (pengelola) keuangan desa sebagai kompetensi sumberdaya manusia yang dapat dipercaya dan bertindak sesuai dengan

kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat untuk kesejahteraan masyarakat. Pemerintah desa setelah melaksanakan tugasnya harus membuat laporan pertanggungjawaban. Jadi pemerintah desa yang memiliki kompetensi tinggi maka akuntabilitas laporan pertanggungjawaban juga tinggi.

H1: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

2.4.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Dana Desa

Menurut Nurillah (2014) Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Jika sebuah organisasi mempunyai sistem pengendalian internal yang baik, maka organisasi tersebut tidak akan mengalami kekacauan dalam melaksanakan tugasnya. Fungsi sistem pengendalian internal dapat membantu sumber daya manusia untuk mengetahui batasan-batasan dan hak-hak dalam bekerja serta teknologi informasi yang bisa dimanfaatkan untuk membantu pekerjaan tersebut.

Sistem pengendalian intern pemerintah di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) mendefinisikan sistem pengendalian internal pemerintah ialah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus

menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pada tataran pemerintahan, sistem pengendalian intern diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Menurut Rahrjo (2007) *Stewardship Theory* beranggapan bahwa kepentingan organisasi dapat dimaksimalkan dengan membagi wewenang, hak dan kewajiban antara pengawas, eksekutif maupun manajer, sehingga semua orang yang berada dalam organisasi cenderung termotivasi untuk bertindak dalam kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingannya sendiri. Pemerintah desa dapat mengarahkan semua kompetensi dan keahliannya dalam mengefektifkan pengendalian internal untuk dapat menghasilkan laporan informasi keuangan yang berkualitas sebagai bentuk pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Ramadhanti, & Wiratno (2014) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Sejalan dengan penelitian Yudianto & Sugiarti (2017) yang menyatakan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kabupaten Karawang.

H2: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Dana Desa

Menurut Trisnaningsih (2007), perangkat desa yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaga, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Penyusunan laporan keuangan memerlukan komitmen dari anggota organisasi tersebut agar laporan keuangan tersebut dapat dilaporkan secara akuntabel dan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun suatu organisasi yang tidak mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan sesuka hati tanpa memperdulikan peraturan yang berlaku dan dampak bagi organisasi.

Perangkat desa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang dilakukannya dalam organisasi untuk mewujudkan pelayanan kepada publik agar menjadi lebih baik, hal ini sejalan dengan teori *stewardship* dimana aparaturnya pengelola dana desa harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sejalan pula dengan teori komitmen organisasi yang menjabarkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi individu akan memengaruhi tingkat kecepatan kerja yang dimilikinya.

Menurut (Clugston, 2000) dalam Pareke & Suryana (2009:97) Komitmen pada organisasi pada umumnya didefinisikan sebagai sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasi dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener, 1982 dalam Marsudi, 2012).

Menurut Medianti (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Lestari, Herawati, Ak, & Atmadja (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Aparatur desa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bertanggungjawabkan segala kegiatan yang dilakukannya dalam organisasi untuk mewujudkan pelayanan kepada publik agar menjadi lebih baik. Aparatur pengelola dana desa harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sejalan pula dengan teori komitmen organisasi yang menjabarkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi individu akan memengaruhi tingkat kecepatan kerja yang dimilikinya. Dengan kecepatan dan ketepatan bekerja akan memengaruhi laporan pertanggungjawaban yang diberikan kepada masyarakat.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

2.4.4 Pengaruh Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Dana Desa

Menurut Canter dalam Arimbi (1993) mendefinisikan partisipasi sebagai *feed-forward information and feedback information*. Dengan definisi ini, partisipasi masyarakat sebagai proses komunikasi dua arah yang terus menerus dapat diartikan bahwa partisipasi masyarakat merupakan komunikasi antara pihak pemerintah sebagai pemegang kebijakan dan masyarakat di pihak lain sebagai pihak yang merasakan langsung dampak dari kebijakan tersebut. Dari pendapat Canter juga tersirat bahwa masyarakat dapat memberikan respon positif dalam artian mendukung atau memberikan masukan terhadap program atau kebijakan yang diambil oleh pemerintah, namun dapat juga menolak kebijakan.

Mada et al (2017) menyatakan bahwa partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas dana desa. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh peneliti Medianti, (2018) yang menyatakan bahwa partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap akuntabilitas dana desa. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa partisipasi masyarakat sangat di butuhkan pemerintah desa dalam melaporkan pertanggungjawaban dana desa. Laporan pertanggungjawaban tersebut harus akuntabel dan transparan sebagai bukti bahwa pemerintah desa telah melaksanakan tugas dan fungsinya.

Jika partisipasi masyarakat tinggi, maka akuntabilitas laporan dana desa juga tinggi.

H4: partisipasi masyarakat berpengaruh secara langsung terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

2.4.5 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Laporan Dana Desa

Laporan laporan dana desa merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi, yaitu untuk mempertanggungjawabkan kinerja dan syarat pencairan dana desa periode selanjutnya. Laporan laporan dana desa hendaknya dilakukan secara tepat waktu dan akuntabel. Pengelolaan keuangan desa tidak terlepas dari akuntabilitas yang secara umum diartikan sebagai sebuah bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan sebuah keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah diterapkan untuk periode-periode sebelumnya yang dilakukan secara periodik (Mustofa, 2012).

Akuntabilitas dalam pemerintah desa sangat penting karena merupakan salah satu bentuk media pertanggungjawaban pemerintah desa sebagai entitas yang mengelola dana desa. Pengelolaan keuangan desa yang akuntabel merupakan pengelolaan keuangan yang bisa dipertanggungjawabkan mulai dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, hingga laporan keuangan desa. Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik. Demi terwujudnya laporan laporan dana desa yang akuntabel, banyak

aspek atau faktor yang mempengaruhi, di antaranya yaitu kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan partisipasi masyarakat.

Teori *stewardship* menjelaskan eksistensi Kepala Desa dan Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa (PTPKD) yang terdiri dari Sekretaris Desa, Bendahara Desa, dan Kepala Seksi sebagai *steward* (pengelola) keuangan desa sebagai kompetensi sumberdaya manusia yang dapat dipercaya dan bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat untuk kesejahteraan masyarakat. Pemerintah desa setelah melaksanakan tugasnya harus membuat laporan pertanggungjawaban. Laporan pertanggungjawaban tersebut harus akuntabel dan transparan sebagai bukti bahwa pemerintah desa telah melaksanakan tugas dan fungsinya.

Akuntabilitas merupakan salah satu faktor terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat (Arifiyadi, 2008). Laporan keuangan yang akuntabel dan transparan dapat terwujud dengan adanya kontrol dalam pembuatan laporan keuangan tersebut, yaitu dengan sistem pengendalian internal sesuai dengan PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Pemerintah desa dapat mengarahkan semua kompetensi dan keahliannya dalam mengefektifkan pengendalian intern untuk dapat menghasilkan laporan informasi keuangan yang berkualitas sebagai bentuk pelayanan yang baik kepada masyarakat.

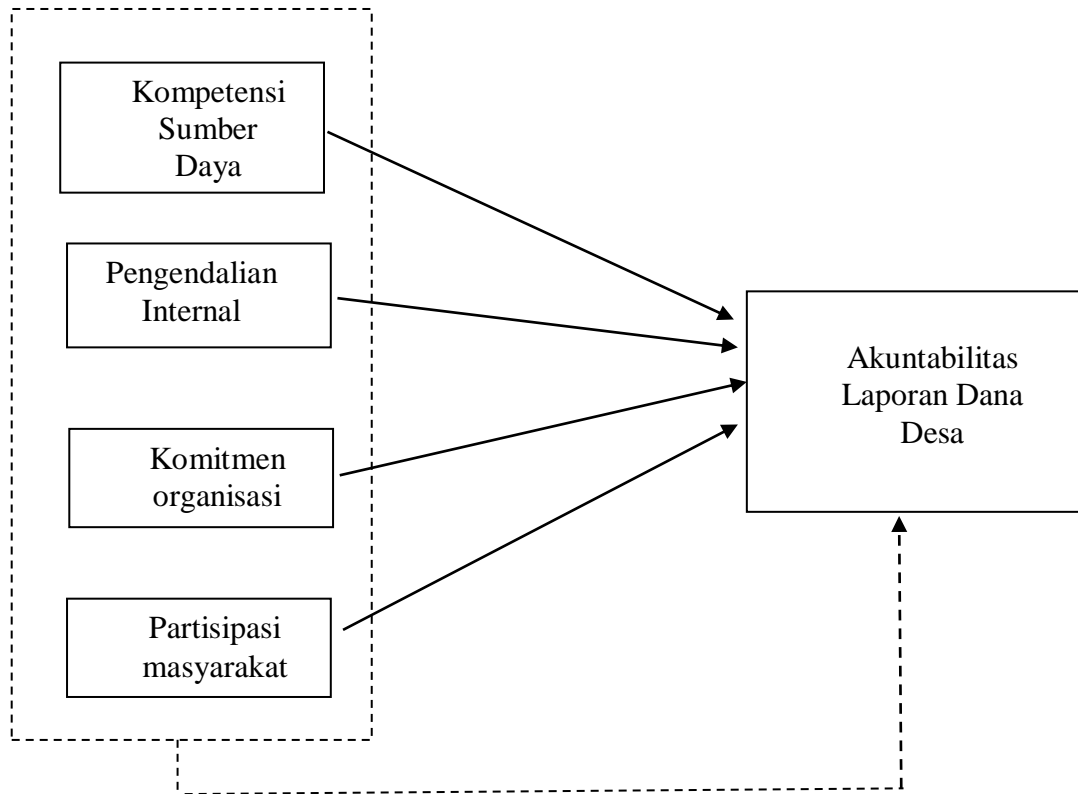
Pamong desa sebagai *steward* (pihak yang bertanggungjawab) atas pengelolaan keuangan desa kepada *principal* (masyarakat) dimana pertanggungjawaban kepada masyarakat sebagai bentuk pertanggungjawaban horizontal sedangkan pertanggungjawaban kepada pemerintahan di atasnya merupakan bentuk pertanggungjawaban vertikal. Masyarakat sebagai *principal* berhak meminta pertanggungjawaban atas apa yang telah di kerjakan di dalam pemerintahan tersebut.

Aparatur yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang dilakukannya dalam organisasi untuk mewujudkan pelayanan kepada publik agar menjadi lebih baik, hal ini sejalan dengan teori *stewardship* dimana aparatur pengelola dana desa harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sejalan pula dengan teori komitmen organisasi yang menjabarkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi individu akan memengaruhi tingkat kecepatan kerja yang dimilikinya. Dengan kecepatan dan ketepatan bekerja akan memengaruhi laporan pertanggungjawaban yang diberikan kepada masyarakat sebagai prinsipal (Mada et al., 2017).

H5: kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan simultan terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas

laporan dana desa dapat dipaparkan dalam gambar kerangka berpikir sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian statistik deskriptif dan statistik inferensial yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diambil simpulan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara
2. Ada pengaruh positif dan signifikan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara
3. Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara
4. Ada pengaruh positif dan signifikan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara
5. Ada pengaruh positif secara simultan kompetensi sumber daya manusia, sistem peendalian internal, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas laporan dana desa di kecamatan Kedung Kabupaten Jepara

5.2 Saran

1. Peningkatan akuntabilitas laporan dana desa yang akuntabel melalui *workshop*, pelatihan dan pengetahuan perkembangan peraturan terkait dengan pemerintah.

2. Mempertahankan kualitas pengendalian internal yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi, dan pemantauan.
3. Partisipasi masyarakat memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap akuntabilitas laporan dana desa. Sehingga perangkat desa dan masyarakat harus saling berkomunikasi dan berkerjasama agar terwujudnya laporan dana desa yang akuntabel.
4. Akuntabilitas dipengaruhi oleh komitmen organisasi, namun hal tersebut tidak berpengaruh untuk elemen pemerintah terkecil seperti pemerintah desa. Hal ini karena komitmen organisasi tidak begitu berpengaruh tanpa adanya tindakan yang jelas dalam bentuk penghargaan atau *reward* untuk mencapai tujuan organisasi dan dukungan serta kepercayaan kepada organisasi tersebut.
5. Penelitian selanjutnya yang serupa dengan penelitian ini seharusnya perlu melakukan perbaikan model penelitian. Hal ini karena komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas laporan dana desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2011). *manajemen pemerintah daerah* (pertama). yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agoes, S. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi)* (edisi keti). jakarta: fakultas ekonomi universitas indonesia.
- Agung, R. I. gusti. (2008). *Audit Kinerja pada sektor publik*. jakarta: Grafindo.
- Allen, N. . M. and N. J. (1990). the measurement and antecedents of affective, continuane, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1–18.
- Anies Iqbal Mustofa. (2012). Pengaruh Penyajian dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pemalang. Universitas Negeri Semarang. Vol. 1. No. 1.
- Anton, F. (2010). Menuju Teori Stewardship Manajemen. *Jurnal Ilmiah Informatika*, vol 1, 61–80.
- Arfan Ikhsan, H. B. S. (2008). *Teori Akuntansi dan Riset Multiparadigma*. yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. jakarta: rineka cipta.
- Arimbi. (1993). *Peran Serta masyarakat dalam pengelolaan lingkungan*. jakarta: WALHI.
- Bastian. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Surabaya: erlangga.
- Berdesa.com (2018). Retrieved from www.berdesa.com/dana-desa-harus-cair-dalam-hari-atau-kena-sanksi/
- Bryant, L. W. and. (1982). *manajemen pembangunan untuk negara berkembang*. jakarta: LP3ES.
- Dewi, R. A., Ramadhanti, W., & Wiratno, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa Pasca Penerapan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014. *Jurnal Akuntansi Aktual*, vol 3, 311–327.
- Ellwood, S. (1993). parish and town councils: financial accountability and management. *Local Government Studies*, vol 19(368–386), 3.

- Fauzani, F. M., Purwati, A. S., & Sudjono, S. (2018). Analisis Persepsi Pengaruh Penyajian Laporan Pertanggungjawaban Dan Aksesibilitas Terhadap Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Desa Cipaku Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, vol 8. Retrieved from <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/1225>
- Ghozali, I. (2013). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21: update PLS Regresi*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Hidayat. (2011). Pengaruh Faktor-Faktor Akuntabilitas Auditor dan Profesionalisme Auditor terhadap kualitas audit, *Undiip Sem*.
- Hilman. (2016). Pengelolaan Dana Desa melalui kepatuhan hukum dan pengelolaan Administrasi di kabupaten Tangerang. *Jurnal UNIS Syech Yusuf Tangerang*, vol 4, 44–60.
- Humas.patikab.go.id (2018). <https://humas.patikab.go.id/article/74/Masih-ada-35-desaya-yang-mengalami-keterlambata-melaporkan-dana-desaya>
- Husna, S., & Abdullah, S. (2016). Kesiapan Aparatur Desa Dalam Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Desa Secara Akuntabilitas Sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Studi pada Beberapa Desa di Kabupaten Pidie). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, vol 1, 282–293. Retrieved from <http://jim.unsyiah.ac.id/EKA/article/view/774/578>
- Jabarekspres.com (2018). <http://www.jabarekspres.com/dana-desaya-harus-cair-dalam-tujuh-hari-atau-kena-sanksi/>
- Krina. (2003). *indikator dan alat ukur prinsip akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi sekertariat good governance badan perencanaan pembangunan nasional*. Jakarta.
- Kuncoro, riduwan dan engkos ahmad. (2008). *cara menggunakan dan memakai analisis jalur (path analisis)*. Bandung: alfabeta.
- Lestari, P. infah, Herawati, N. T., Ak, S. E., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, Dan Ketepatan Waktu Terhadap Pengelolaan Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Penyelenggara Pemerintahan Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kecamatan Seririt). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, vol 8(2).
- Mada, S., Kalangi, L., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa , Komitmen Organisasi Pemerintah Desa , dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Gorontalo, *jurnal publik*, vol 8, 106–115.

- Madiasmo. (2002). *Serial Otonomi Daerah: otonomi manajemen dan keuangan daerah*. Yogyakarta: ANDI.
- Madiasmo. (2009). *perpajakan* (edisi revisi). Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi. (2010). *manajemen keuangan daerah*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McAhsan, H. . (1981). *competency-based education and behavior objectives*. USA: Educational technology publications.
- Medianti, L. (2018). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Desa-Desa di Kabupaten Bintan). *JOM FEB, vo 1*.
- Moeheriono. (2014). *pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (edisi revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Novindra Dwi Setiana, N. L. Y. (2017). Pengaruh Pemahaman dan Peran Perangkat Desa Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Akuntansi, ISSN 2407-*, 205–210.
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). (n.d.).
- Perdana, K. W. (2018). Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Partisipasi Masyarakat, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Bantul. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 3
- Radarbojonegoro(2018).<https://radarbojonegoro.jawapos.com/read/2018/10/30/116787/ternyata-ini-kendala-pelaporan-penyaluran-dana-desa-terlambat>
- Rahrjo, E. (2007). teori agency dan stewardship dalam perspektif akuntansi. *Jurnal Fokus Ekonomi, vol 2*.
- Rasul, S. (2002). *Pengintegrasian sistem akuntabilitas kinerja dan anggaran*. Jakarta: detail rekod.
- Rodliyah. (2013). *partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan perencanaan di sekolah*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Rosyidi, M. (2018). Pengendalian Internal Terhadap Dana Desa (Studi Empiris

- Pada Seluruh Desa Di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar). *JOM FEB*, vol 1, 1–14.
- Samino, saring marsudi. (2012). *layanan bimbingan belajar*. surakarta: fairuz media.
- Sastropoetro, S. (1988). *partisipasi, komunikasi, persuasi, dan disiplin dalam pembangunan nasional*. Bandung: alumni.
- Sawyer, W. &. (2003). *using information technology: A practical introduction to computers and communications*. london: career education.
- Soetrisno, L. (1995). *menuju masyarakat partisipatif*. yogyakarta: kanisius.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmanto, SIP, M. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (kedua, p. 49). yogyakarta: pustaka pelajar.
- Sugiyono. (2009). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: alfabeta.
- Sumodiningrat, G. (1998). *Membangun perekonomian rakyat*. yogyakarta: pustaka pelajar.
- Supadmi, N. ., & Suputra, D. . D. (2018). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Sistem Laporan Keuangan Pada Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, vol 13(2), 132–145. Retrieved from <http://www.jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/383/332>
- Suryana, F. J. pareke & P. (2009). hubungan kausalitas antara keadilan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. *Trikomika*, vol 8(2), 96–102.
- Tambunan, D. R. (2016). Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara Melalui Implementasi SIMDA.vol 13(2), 74-80
- Thoha, parulian hutapea dan nurianna. (2008). *kompetensi komunikasi plus: teori, desain, kasus dan penerpan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*. jakarta: gramedia pustaka utama.
- tribunjateng.com(2018).Retrievedfrombanjarmasin.tribunnews.com/2018/12/28/i

ni-kendala-desa-dalam-membuat-laporan-pertanggungjawaban-dana-desa

TribunNews.com (2018). <https://jateng.tribunnews.com/2018/08/10/tujuh-desa-belum-cairkan-dana-desa-karena-hal-ini>

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 ayat 12. (n.d.).

Wahyudi, A. (2015). *metodologi penelitian : penelitian bisnis & pendidikan*. semarang: unnes press.

Wandananarum, sekar mayangsari dan puspa. (2013). *Auditing: pendekatan sektor publik dan privat* (ed 1). jakarta: media bangsa.

Wibowo. (2014). *manajemen kinerja* (4th ed). jakarta: rajawali pers.

Wonar, K. S. F., & Pangayow, B. J. . (2018). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Ketaatan Laporan Keuangan Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Moral Sensitivity Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Audit & Aset*, 1(November), 63–89.

Yudianto, I., & Sugiarti, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Instansi Pemerintah (SPIP) Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Survei Pada Desa-Desa di Wilayah Kecamatan Klari, Kecamatan Karawang Timur, Kecamatan Majalaya dan Kecamatan Rengasdengklok Kabupaten Karawang). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, vol 17(1), 1–18.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. N. R. Al Arif, Ed.) (kedua). Depok: Raja Grafindo Persada.