

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### 1. Teori motivasi.

Dalam proses pencapaian motivasi kerja yang efektif agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka dari itu diperlukanlah teori-teori tentang motivasi dari beberapa ahli sebagai penguatnya. Teori-teori tentang motivasi menurut Robbins dalam Rokhmaloka (2011) yaitu sebagai berikut:

##### a) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori yang paling dikenal oleh Abraham Maslow dalam teori motivasi adalah teori hierarki kebutuhan. Dalam hipotesisnya, menyatakan bahwa ada lima jenjang kebutuhan yang bersemayam pada diri manusia, yaitu:

1. Kebutuhan *physiological*, yaitu kebutuhan yang dirasakan oleh fisik manusia. Contohnya: rasa ngantuk, haus dan lapar, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, ini akan timbul apabila kebutuhan fisik sudah terpenuhi. Contohnya: keselamatan, perlindungan terhadap fisik, dan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, yaitu sebuah kebutuhan di mana ada terjadi interaksi antar manusia dan manusia ataupun manusia dengan sekelompok

manusia Contohnya: rasa memiliki, rasa menerima, rasa kasih sayang, dan lainnya.

4. Kebutuhan penghargaan, yaitu lebih kepada kebutuhan yang bersifat kepentingan untuk pribadi ataupun ego. Ada faktor penghargaan dari internal, contohnya: otonomi, harga diri, ataupun prestasi. Adapula faktor penghargaan dari eksternal, contohnya: status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menjadi manusia yang sesuai dengan kecakapan dan keahliannya. Contohnya: pencapaian suatu potensi, pertumbuhan, dan pemenuhan untuk kebutuhan diri-sendiri.

Teori motivasi menjelaskan tentang pencapaian kinerja suatu organisasi. Untuk seseorang yang ingin mencapai suatu target pasti dia harus bisa bekerja keras. Contohnya jika aparatur desa terus menerus diberikan motivasi untuk mencapai target oleh atasan atau orang sekitarnya, itu akan menjadi acuan untuk para aparatur desa lebih bekerja keras agar mampu mencapai target tersebut. Intinya semakin aparatur desa itu diberi motivasi maka semakin berkerja keras mereka, dan semakin mereka bekerja keras semakin berkemampuan (berkapasitas) mereka.

#### b) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengungkapkan teori tentang motivasi. Dia mengemukakan bahwa sifat nyata manusia itu terbagi menjadi dua pandangan, yaitu: (1) Teori X untuk yang dasarnya negatif, dan (2) Teori Y untuk yang dasarnya positif. McGregor memberikan argumen bahwa sifat manusia yang

dipandang oleh pemimpin itu didasari oleh beberapa asumsi tertentu dari kelompok. Atas asumsi-asumsi tersebut, para pemimpin biasanya cenderung membentuk perilaku mereka terhadap para pegawai.

Teori X memberikan asumsi bahwa apa yang dibutuhkan itu apabila tingkat yang lebih rendah mendomisili individu, sedangkan Teori Y memberikan asumsi bahwa apa yang dibutuhkan itu apabila tingkat yang lebih tinggi mendomisili individu. Jadi McGregor meyakini jika asumsi Teori Y jauh lebih valid daripada Teori X.

## 2. Teori kepatuhan

Kepatuhan berasal dari kata patuh, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, patuh artinya suka dan taat kepada perintah atau aturan, dan berdisiplin. Kepatuhan berarti sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan. Kepatuhan yang dinilai adalah ketaatan semua aktivitas sesuai dengan kebijakan, aturan, ketentuan dan undang-undang yang berlaku. Sedangkan kepatutan lebih pada keluhuran budi pimpinan dalam mengambil keputusan. Jika melanggar kepatutan belum tentu melanggar kepatuhan. Selain itu, kepatuhan menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur, standar, dan aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Hal ini bertujuan untuk menentukan apakah yang diperiksa sesuai dengan kondisi, peraturan, dan undang-undang tertentu.

Seperti yang dikemukakan Tyler 1990 terdapat dua perspektif dasar kepatuhan pada hukum, yaitu instrumental dan normatif. Perspektif instrumental berarti individu dengan kepentingan pribadi dan tanggapan

terhadap perubahan yang berhubungan dengan perilaku. Perspektif normatif berhubungan dengan moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi. Seseorang lebih cenderung patuh pada hukum yang dianggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma mereka. Komitmen normatif melalui moralitas personal (*normative commitment through morality*) berarti patuh pada hukum karena hukum dianggap suatu keharusan, sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (*normative commitment through legitimacy*) berarti patuh pada peraturan karena otoritas penyusun hukum yang memiliki hak untuk mendikte perilaku (Sudaryanti, 2008 dalam Sulistyono, 2010).

Teori kepatuhan ini membentengi hipotesis kedua penelitian ini dimana teori kepatuhan ini menjelaskan tentang bagaimana seseorang taat terhadap apa yang telah diberlakukan, dalam hal ini jika aparatur desa taat dalam pelaporan keuangan artinya taat dalam beraktivitas sesuai kebijakan dan aturan pada desa, maka hal itu akan mengurangi dampak terjadinya kecurangan (*fraud*) contohnya seperti korupsi. Semakin taat orang terhadap peraturan maka semakin sulit juga orang lain untuk melakukan kecurangan dan semakin paham juga dia tentang cara pelaporan keuangan desa dengan benar dan tepat.

### 3. Kapasitas aparatur desa.

Menurut Soeprapto (2010), kapasitas adalah pemahaman, sikap, kemampuan, keterampilan, nilai-nilai, hubungan, perilaku, sumber daya, motivasi dan kondisi-kondisi yang memberikan kemungkinan bagi setiap sistem, jaringan kerja, organisasi, dan individu untuk menerapkan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan antar

waktu. Sedangkan Suryukoco (2010) mengungkapkan kapasitas atau kapabilitas adalah sebuah ukuran kemampuan dari seseorang atau institusi dalam menjalankan fungsinya.

Dalam konteks pengelolaan keuangan, aparatur yang memiliki kapasitas berupa kompetensi akuntansi yang baik sehingga mampu memahami logika akuntansi yang menjadi dasar dalam pengelolaan keuangan yang profesional (Rafar et al., 2015). Selanjutnya kapasitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan manusia, lembaga dan masyarakat untuk melakukan keberhasilan, untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan mereka, dan untuk mengubah bila diperlukan untuk tujuan keberlanjutan, pengembangan dan kemajuan (Mouallem dan Analoui, 2014).

#### 4. Ketaatan pelaporan keuangan.

Berdasarkan Permendagri No. 113 Tahun 2014 berkaitan dengan Pengelolaan Keuangan Desa, menyebutkan bahwa kepala desa wajib melaporkan realisasi pelaksanaan APBDesa yang dapat dipertanggungjawabkan kepada bupati/walikota melalui camat paling lambat satu bulan setelah akhir tahun anggaran. Ketaatan adalah kesediaan untuk tunduk kepada hukum/perintah atau menerima pernyataan yang dikemukakan oleh pimpinan sebagai hal yang benar (Mudhafir, 1996). Dengan jumlah dana yang lumayan banyak ini tidak menutup kemungkinan adanya tindakan penyelewengan yang berhubungan dengan pengelolaan dana desa yang harus dipertanggungjawabkan secara akuntabilitas. Jadi semakin taat aparatur desa

terhadap laporan keuangan maka semakin bagus pula kinerja pengelolaan keuangan desa tersebut.

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2009), laporan keuangan adalah hasil akhir dari sebuah proses pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap terdiri dari laporan posisi keuangan, laporan perubahan ekuitas, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan, catatan dan laporan lain serta materi penjelasan yang termasuk bagian tidak terpisahkan dari laporan keuangan. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 6 Tahun 2014, bukan hanya mengubah peran desa menjadi unit kecil pemerintah desa, tetapi juga mengubah peran desa sebagai entitas pelaporan yang wajib melaporkan setiap kegiatan yang dilakukan. Laporan keuangan bertujuan untuk memberikan gambaran, atau informasi kinerja perusahaan selama satu periode kepada pengambil keputusan, dan sebagai gambaran bagaimana kondisi keuangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) melalui PP. No. 24 Tahun 2005 yang merupakan SAP pertama yang di miliki oleh Pemerintah Indonesia. Kedudukan SAP adalah sebagai berikut: (1) SAP merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan pemerintah, (2) SAP berupa serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran dan pelaporan posisi keuangan, dan operasi keuangan pemerintah, (3) Pemerintah pusat dan daerah menyusun sistem akuntansi pemerintahan yang mengacu pada SAP.

Dalam Permendagri No.113 Tahun 2014 mengatur mengenai asas pengelolaan keuangan desa yang meliputi transparansi, akuntabel, partisipatif & tertib, dan disiplin anggaran. Transparansi merupakan bahwa segala akses terhadap informasi dan proses pengambilan keputusan ditujukan oleh masyarakat dengan tujuan untuk memastikan pengelolaan kegiatan diketahui umum. Akuntabel dalam hal konteks ini didefinisikan sebagai pertanggungjawaban secara moral, teknis, hukum, dan administratif. Pengelolaan keuangan pemerintah harus mengikutsertakan masyarakat secara aktif sejak fase perencanaan sampai dengan pengawasan kegiatan (partisipatif). Selanjutnya, tertib dan disiplin anggaran yang tercermin dari konsistensi, tepat waktu, tepat jumlah, dan taat asas.

#### 5. Kualitas pengawasan BPD

Pemerintahan Desa secara yuridis terdiri atas Kepala Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Pemerintah Desa berfungsi menyelenggarakan kebijakan-kebijakan yang dibuat Kepala Desa bersama BPD. Sesuai dengan prinsip demokrasi, BPD bersama Kepala Desa mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan Desa kepada Bupati/Walikota. Dalam penyelenggaraan pemerintah terkecil sekalipun perlu memiliki lembaga yang mampu menciptakan *check and balances* dalam pembangunan desa yaitu lembaga yang memiliki hak pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah Desa oleh Kepala Desa adalah BPD hal tersebut diatur dalam Undang-undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa dalam Pasal 55 huruf (c) yaitu melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa.

Menurut Siagian (2013) yang menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan ini sangat berperan penting dalam suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja yang direncanakan.

Sementara itu, kualitas pengawasan adalah menjaga dan mengendalikan kualitas aplikasi dengan pengawasan yang rutin sepanjang siklus untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kualitas pengawasan dilakukan dengan cara mendorong atau memotivasi orang yang tepat untuk melakukan kegiatan yang tepat dengan informasi yang tepat pada saat yang tepat untuk mencapai hasil yang tepat (Balemans, 2013).

Menurut Permendagri No. 113 Tahun 2014 menyatakan bahwa BPD adalah institusi yang bertanggungjawab untuk menjalankan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan representasi penduduk desa berdasarkan keterwakilan area yang ditetapkan secara demokratis. Dwipayana dan Eko (2003) juga menyatakan bahwa BPD merupakan aktor masyarakat politik yang paling nyata dan dekat di tingkat desa yang memainkan peran sebagai jembatan antara elemen masyarakat dan pemerintah desa. Jika dikaitkan dengan struktur organisasi dalam lingkup kecil, Kepala desa sebagai eksekutif sedangkan BPD sebagai legislatif. BPD sebagai badan perwakilan merupakan wahana untuk melakukan demokrasi pancasila. Kedudukan BPD dalam struktur pemerintah desa adalah sejajar dan menjadi mitra dari Pemerintah Desa. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang No. 32 Tahun



2004 tentang Pemerintah Daerah bahwa pemerintah desa adalah kegiatan pemerintah yang dilaksanakan pemerintah desa dan Badan Permusyawaratan Desa.

#### 6. Kualitas sumber daya manusia

Dalam bukunya yang berjudul “Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia” Salim (1996) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia itu adalah sebuah nilai dari perilaku-perilaku orang dalam proses memberikan tanggung jawabnya kepada semua yang sudah dilakukannya baik itu kehidupan pribadi maupun kehidupan di masyarakat. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Ndraha (1997) yang dituangkan ke dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia” bahwa kualitas sumber daya manusia itu adalah sumber daya manusia yang bisa menciptakan bukan hanya pada nilai komparatif sajam tetapi juga nilai yang lain seperti kompetitif, generatif, inovatif dengan bekal seperti kecerdasan, kekreatifan, dan imajinasi yang baik.

Manajemen sumber daya manusia yang dilihat dari sisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan juga pengendalian adalah salah satu dari bidang manajemen umum. Proses manajemen sumber daya manusia ini terletak dalam fungsi atau pada bidang produksi, bidang pemasaran, bidang keuangan maupun dikepegawaian. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi

organisasi. Berikut merupakan teori teori manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu sebagai berikut:

a. Kinerja

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat menampilkan individu maupun kelompok kerja pegawai. Menurut Namawi (2009), dimensi yang dijadikan untuk ukuran kinerja itu adalah:

- 1) Tingkat kemampuan seseorang dalam bekerja (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan baik yang didapatkan dari pendidikan dan hasil pelatihan ataupun yang didapatkan dari pengalaman kerja.
- 2) Tingkat kemampuan eksekutif seseorang dalam memberikan motivasi-motivasi untuk bekerja, agar para pekerja sebagai individu yang bekerja itu melakukannya dengan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

b. Kompetensi

Kompetensi adalah ciri-ciri dasar yang bisa dikaitkan dengan cara meningkatkan kinerja individu atau kelompok. Penegelompokan kompetensi itu terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (abilities). Menurut peneliti, apabila kinerja dan kompetensi sumber daya manusia itu tercapai maka akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

## 7. Kinerja pengelolaan keuangan desa

Sebagaimana dikemukakan oleh Moeheriono (2012), kinerja adalah deskripsi tentang level prestasi pelaksanaan suatu program, atau kegiatan perbandingan antara pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan, ekonomis adalah perbandingan antara input dan input value yang dinyatakan dalam satuan moneter dan pelaporan yang memadai.

Kesatuan masyarakat yang berdasarkan hukum dengan batas area dan wewenang untuk mengelola serta melaksanakan urusan di dalam pemerintahan, kepentingan dari masyarakat setempat menurut insittif masyarakat, hak atas asal usul, atau hak secara tradisional yang telah diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, pengertian tersebut berdasarkan UU No. 6 Tahun 2014 mengenai Desa. Dari segi politis undang-undang ini memberikan sebuah pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah desa.

Menurut PP No. 43 Tahun 2014 mengenai Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang desa pasal 34, desa memiliki wewenang berdasarkan hak asal-usulnya dalam mengurus sistem di organisasi masyarakat, pembinaan kelembagaan bagi masyarakat dan lembaga hukum, pengelolaan atas tanah kas desa, dan pengembangan peranan masyarakat desa. Lebih lanjut, masa pengelolaan keuangan desa adalah 1 tahun anggaran (1 Januari s.d. 31 Desember). Dalam hal ini, kepala desa memegang kekuasaan pengelolaan keuangan desa serta mewakili pemerintah desa dalam kepemilikan kekayaan desa terpisah dengan dibantu oleh pamong desa. Pamong desa ini

meliputi perangkat desa yang terdiri dari sekretaris desa, kepala seksi, dan bendahara.

## **B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis**

### **1. Hubungan kapasitas aparatur desa terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa**

Menurut Soeprapto (2010), kapasitas adalah pemahaman, sikap, kemampuan, keterampilan, nilai-nilai, hubungan, perilaku, sumber daya, motivasi dan kondisi-kondisi yang memberikan kemungkinan bagi setiap sistem, jaringan kerja, organisasi, dan individu untuk menerapkan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan antar waktu. Sedangkan Suryukoco (2010) mengungkapkan kapasitas atau kapabilitas adalah sebuah ukuran kemampuan dari seseorang atau institusi dalam menjalankan fungsinya.

Hipotesis ini didukung oleh teori motivasi, dimana teori motivasi menjelaskan tentang pencapaian kinerja suatu organisasi. Untuk seorang yang ingin mencapai suatu target pasti dia harus bias bekerja keras. Contohnya jika aparatur desa terus menerus diberikan motivasi untuk mencapai target oleh atasan atau orang sekitarnya, itu akan menjadi acuan untuk para aparatur desa lebih bekerja keras agar mampu mencapai target tersebut. Intinya semakin aparatur desa itu diberi motivasi maka semakin bekerja keras mereka, semakin berkemampuan (berkapasitas) mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Rafar et al (2015) menyebutkan bahwa kapasitas aparatur desa berpengaruh positif pada kinerja pengelolaan keuangan desa.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Islami (2016) yang menyebutkan bahwa kapasitas aparatur desa itu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis pertamanya yang berbunyi:

**H<sub>1</sub>: *Kapasitas aparatur desa berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa***

## **2. Hubungan ketaatan pelaporan keuangan terhadap kinerja pengelolaan keuangan Desa**

Ketaatan adalah kesediaan untuk tunduk kepada hukum/perintah atau menerima pernyataan yang dikemukakan oleh pimpinan sebagai hal yang benar (Finta 2017). Berdasarkan Permendagri No. 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa, disebutkan bahwa kepala desa wajib menyampaikan laporan realisasi pelaksanaan APBDesa yang dapat dipertanggungjawabkan kepada bupati/walikota melalui camat paling lambat satu bulan setelah akhir tahun anggaran.

Hipotesis kedua ini didukung oleh teori kepatuhan, dimana teori kepatuhan ini menjelaskan tentang bagaimana seorang taat terhadap apa yang telah diberlakukan, dalam hal ini jika aparatur desa taat dalam pelaporan keuangan artinya taat dalam beraktivitas sesuai kebijakan dan aturan pada desa, maka hal itu akan mengurangi dampak terjadinya kecurangan (fraud)

contohnya seperti korupsi. Semakin taat orang terhadap peraturan maka semakin sulit juga orang lain untuk melakukan kecurangan.

Dalam penelitian Islami (2016) menunjukkan bahwa ketaatan pelaporan keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Selaras dengan penelitian oleh Finta et al (2017) yang menyebutkan bahwa ketaatan pelaporan keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis keduanya yang berbunyi:

***H<sub>2</sub>: Ketaatan pelaporan keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa***

### **3. Hubungan kualitas pengawasan BPD terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa**

Kualitas pengawasan adalah menjaga dan mengendalikan kualitas aplikasi dengan pengawasan yang rutin sepanjang siklus untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kualitas pengawasan dilakukan dengan cara mendorong atau memotivasi orang yang tepat untuk melakukan kegiatan yang tepat dengan informasi yang tepat pada saat yang tepat untuk mencapai hasil yang tepat (Balemans, 2013).

Teori yang digunakan pada hipotesis ini adalah teori motivasi sebagaimana yang dijelaskan diatas. Intinya para pengawas melakukan tugasnya dengan cara memotivasi aparatur agar bisa mencapai tujuannya dengan benar dan tepat. Dengan adanya dorongan seperti itu, aparatur akan

lebih bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditentukan oleh desa/kelurahan secara bersama-sama.

Pada penelitian oleh Adha (2016) menunjukkan bahwa pengawasan BPD ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Selaras dengan penelitian oleh Balemans (2013) kualitas pengawasan BPD mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan desa secara positif. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis ketiganya yang berbunyi:

**H<sub>3</sub>: *Kualitas pengawasan BPD berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa***

#### **4. Hubungan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa**

Sedarmayanti (2001) menyebutkan dalam buku “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” bahwa pengertian Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”. Sedangkan Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Danim (1996) dalam bukunya “Transformasi Sumber Daya Manusia” yang mana Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).

Dengan didasarkan teori teori motivasi, peneliti menyukai bahwa sumber daya manusia yang mempunyai kualitas itu akan bisa memberikan pengaruh

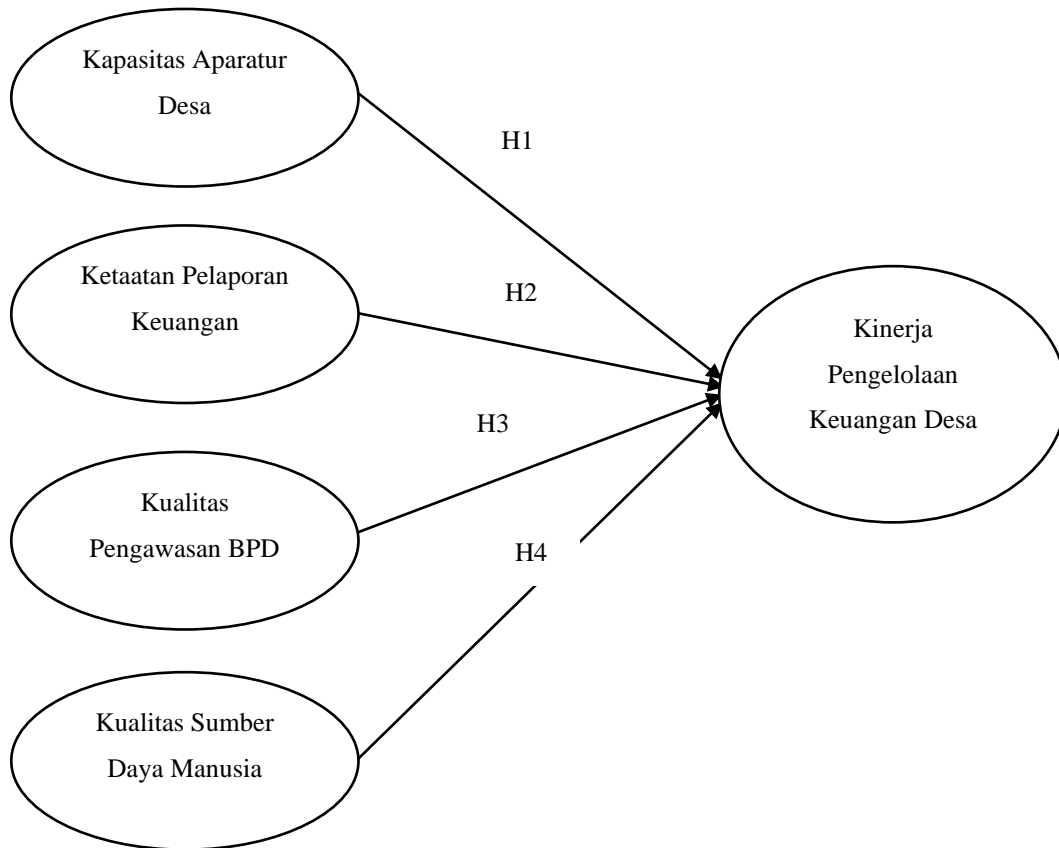
yang positif terhadap pengelolaan keuangan desa. Jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas, maka tidak akan ada pula kinerja yang berjalan pada desa tersebut. Maksudnya adalah sumber daya manusia yang berkualitas itu sebagai unsur utama yang menjalankan segala aktivitas yang ada di instansi pemerintah itu tidak dapat dipertanggungjawabkan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan kerja keras yang lebih lagi, dan kerja keras itu sendiri bisa dicapai dengan syarat salah satunya adalah motivasi dari atasan atau orang-orang sekitar.

Menurut Kusuma (2013) bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Hal ini juga didukung oleh penelitian Saleba (2014) bahwa kualitas sumber daya manusia dapat berpengaruh positif terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis keempatnya yang berbunyi:

**H<sub>4</sub>: *Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa***



### C. Kerangka Berfikir



**Gambar 2.1**

**Hubungan antara Kapasitas Aparatur Desa, Ketaatan Pelaporan Keuangan, Kualitas Pengawasan BPD, Kualitas Sumber Daya Manusia, terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa**